

DIE INVLOED VAN MINIMUMLONE OP
INDIENSNEMINGSVLAKKE VAN HUISWERKERS
IN DIE GROTER BLOEMFONTEIN-AREA

ANDRÉ VAN DEN BERG

DIE INVLOED VAN MINIMUMLONE OP INDIENSNEMINGSVLAKKE VAN HUISWERKERS IN DIE GROTER BLOEMFONTEIN-AREA

ANDRÉ VAN DEN BERG

Proefskrif voorgelê ter voldoening aan die vereistes vir die graad

DOCTOR TECHNOLOGIAE: MENSLIKE HULPBRONBESTUUR

in die

Skool vir Entrepreneurskap en Besigheidsontwikkeling
Fakulteit Bestuurswese

aan die

Technikon Vrystaat

Promotor: Doktor PF de Wet, Ph.D.

**BLOEMFONTEIN
Oktober 2001**



VERKLARING TEN OPSIGTE VAN SELFSTANDIGE WERK

Ek, ANDRÉ VAN DEN BERG, identiteitsnommer 550709 5059 08 4 en studentenommer 9754245, verklaar hiermee dat die navorsingsprojek wat vir die verwerwing van die graad DOCTOR TECHNOLOGIAE: MENSLIKE HULPBRONBESTUUR aan die Technikon Vrystaat deur my voorgelê word, my eie selfstandige werk is en voldoen aan die Kode van Akademiese Integriteit, asook ander toepaslike beleide, prosedures, reëls en regulasies van die Technikon Vrystaat en nie voorheen deur my of enige ander persoon ter verwerwing van enige kwalifikasie in geheel of gedeeltelik voorgelê is nie.



HANDTEKENING VAN STUDENT

2001-10-15

DATUM

DANKBETUIGINGS

Die hoogste dank en eer aan ons Hemelse Vader want sonder die wysheid, insig, raad, kennis en sterkte wat Hy aan my geskenk het, sou hierdie navorsing nie moontlik gewees het nie. Ek wil my dank en waardering uitspreek aan die volgende persone en instansies:

- ☐ Doktor PF de Wet vir sy waardevolle raad, bekwame leiding en tyd wat hy aan die proefskrif spandeer het ondanks sy besige werkskedule.
- ☐ Doktor CA van der Merwe van Technikon Vrystaat vir haar hulp, bystand en raad met die empiriese gedeelte en mevrou A Beukes van die Biblioteek en Inligtingsentrum vir die versameling van publikasies asook hulp met verwysings. Mevrou K Smit van die Universiteit Vrystaat vir die verwerking van die data, mevrou H Du Toit vir die taalversorging, en mejuffrou AS van der Linde vir die afronding en woordverwerking.
- ☐ Die *National Research Foundation* vir finansiële bystand.
- ☐ My ouers Andries en Clara van den Berg vir hul aanmoediging tot die studie oor baie jare.
- ☐ My vrou, Lizette, en kinders Lilandi en André vir hul motivering en opoffering.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

Verklaring ten opsigte van selfstandige werk	i
Dankbetuigings	ii
Lys van figure	xi
Lys van tabelle	xiii
Bylaes	xv
Opsomming	xvi
Summary	xx

HOOFSTUK 1 – PROBLEEMSTELLING, DOEL EN METODE VAN ONDERSOEK 1

1.1 Probleemstelling	1
1.2 Begripsomskrywing	13
1.3 Doel van die studie	16
1.4 Metode van ondersoek	16
1.4.1 Literatuurstudie	16
1.4.2 Empiriese ondersoek	17
1.5 Hoofstukindeling	19

HOOFSTUK 2 – DIE BEPALING VAN LONE EN INDIENS- NEMING – 'n TEORETIESE BESKOUING

	21	21
2.1	Inleiding	21
2.2	Die besluit om te werk	26
2.2.1	Begripsomskrywing	26
2.2.2	Die individuele arbeidsaanbod	27
2.2.3	Die motivering om te werk	31
2.2.4	Loonelastisiteit van die aanbod van arbeid	34
2.2.5	Totale markarbeidsaanbod	37
2.2.5.1	Bevolking	38
2.2.5.2	Arbeidsmagdeelnamekoers(AMDK)	38
2.2.5.3	Werksure	40
2.2.5.4	Kwaliteit van arbeid	40
2.3	Die indiensnemingsbesluit	42
2.3.1	Begripsomskrywing	42
2.3.2	Die korttermynarbeidsvraag	44
2.3.3	Die langtermynarbeidsvraag	47
2.3.4	Die markvraag	50
2.3.5	Loon-elastisiteit van die vraag na arbeid en die faktore wat dit bepaal	51
2.3.5.1	Arbeidskoste as deel van totale koste	54
2.3.5.2	Die vervangbaarheid van arbeid met kapitaal	54
2.3.5.3	Die aanbod-elastisiteit van ander insette	55
2.4	Ewewig in die arbeidsmark	55

2.4.1	Die individuele werkgewer	56
2.4.2	Die huiswerkermark	58
2.4.2.1	Geskoolde vs. ongeskoolde arbeid	59
2.5	Diskriminasie in die arbeidsmark	63
2.5.1	Geografiese immobiliteit	64
2.5.2	Diskriminasie in opleiding	65
2.5.3	Die saambondelmodel ("crowding"-model/beroepsegregasie)	67
2.5.4	Statistiese diskriminasie	69
2.5.5	Feministiese arbeidsmarkteorie	70
2.6	'n Meer realistiese model	71
2.7	Samevatting	77

HOOFSTUK 3 – DIE TEORIE VAN MINIMUMLONE **80**

3.1	Inleiding	80
3.2	Die doelwitte van 'n minimumloon	81
3.3	Die minimumloon-debat: Argumente ten gunste van en teen minimumlone	82
3.4	Die invloed van minimumlone op indiensnemingsvlakke van huiswerkers	87
3.4.1	Die neo-klassieke geval (volmaakte mark)	88
3.4.2	Die monopsonistiese arbeidsmark	95
3.4.3	Die skok-effek	100
3.4.4	Ander faktore wat 'n rol speel	101
3.4.4.1	Die vlak van die minimumloon	102
3.4.4.2	Sakesiklus	104
3.4.4.3	Loon-elasticiteit van arbeidsaanbod en –vraag	105

3.4.5	Minimumlone en diskriminasie	106
3.5	Die totstandkoming van 'n minimumloon vir huiswerkers	107
3.5.1	Kollektiewe bedinging	107
3.4.2	Statutêre minimumloon	108
3.6	Samevatting	114

HOOFSTUK 4 – EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE 116

4.1	Inleiding	116
4.2	Die Steekproef	117
4.2.1	Afbakening van die universum	117
4.2.2	Steekproefeenheid	117
4.2.3	Steekproefgrootte	119
4.2.4	Steekproefbepaling	120
4.2.4.1	Woonhuise en meenthuiskomplekse	120
4.2.4.2	Woonstelle	121
4.3	Vraelys	124
4.4	Dataversameling, responsie en dataverwerking	126
4.4.1	Dataversameling	126
4.4.2	Responsie	128
4.4.3	Dataverwerking	132
4.5	Resultate	135
4.5.1	Huiswerkers	135
4.5.1.1	Ouderdom	135
4.5.1.2	Moedertaal	136

4.5.1.3	Huwelikstaat, aantal kinders en afhanklikes	136
4.5.1.4	Skoolopleiding	137
4.5.1.5	Woonplek	138
4.5.1.6	Vakbondlidmaatskap	139
4.5.1.7	Reiskoste	139
4.5.1.8	Take	140
4.5.2	Huishoudings	141
4.5.3	Indiensneming, arbeidsomset, dienskontrakte en –voorwaardes	142
4.5.3.1	Indiensneming	142
4.5.3.2	Arbeidsomset	146
4.5.3.3	Dienskontrakte en –voorwaardes	149
4.5.4	Vergoeding aan huiswerkers	150
4.5.4.1	Kontantlone	150
4.5.4.2	Vergoeding <i>in natura</i>	151
4.5.5	Loonverhogings	159
4.5.6	Ander voordele: Bonusse	161
4.5.7	Die reaksie van werkgewers op 'n moontlike minimumloon	161
4.6	Samevatting	163

HOOFSTUK 5 – EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE – 'n OPVOLGSTUDIE

5.1	Inleiding	164
5.2	Die Steekproef	164
5.2.1	Afbakening van die universum	164
5.2.2	Steekproefeenheid	165

5.2.3	Steekproefgrootte	165
5.2.4	Steekproefbepaling	167
5.3	Vraelys	167
5.4	Dataversameling, responsie en dataverwerking	168
5.4.1	Dataversameling	168
5.4.2	Responsie	170
5.4.3	Dataverwerking	172
5.5	Resultate	174
5.5.1	Huishoudings	174
5.5.2	Indiensneming	175
5.5.3	Arbeidsomset	176
5.5.4	Vergoeding van huiswerkers	176
5.5.4.1	Kontantlone	177
5.5.4.2	Vergoeding <i>in natura</i>	178
5.5.5	Loonverhogings	185
5.5.6	Ander voordele: Bonusse	187
5.5.7	Die reaksie van werkgewers op 'n moontlike minimumloon	188
5.6	Samevatting	189

HOOFSTUK 6 – BEVINDINGS **191**

6.1	Inleiding	191
6.2	Faktore wat lei tot die verspreiding van kontantlone per uur en vergoeding per uur	192
6.2.1	Heterogene huiswerkers	193

6.2.2	Heterogene werksgeleenthede aangebied deur werkgewers	194
6.2.3	Arbeidsmarkonvolmaakthede	196
6.3	Loonbande	197
6.4	'n Vergelyking tussen die eerste opname en die opvolgstudie	199
6.4.1	'n Vergelyking van die kontantlone per uur en vergoeding per uur van die eerste opname met dié van die opvolgstudie	200
6.5	Vergoeding gemeet aan minimumloonvlakke	201
6.6	Samevatting	207

HOOFSTUK 7 – KWANTITATIEWE EKONOMIESE STUDIE VAN DIE INVLOED VAN MINIMUMLONE OP DIE INDIENSNEMINGSVLAK VAN HUISWERKERS 210

7.1	Inleiding	210
7.2	Konstruering van die ekonometriese model vir die vraag na huiswerkers	211
7.2.1	Spesifikasie van die model	212
7.2.1.1	Definiëring van die veranderlikes	212
7.2.2	Skatting van die model	214
7.2.3	Evaluering van die skattings	216
7.3	Geskatte loon-elastisiteite van geskatte lineêre regressielyne	217
7.4	Samevatting	222

HOOFSTUK 8 – GEVOLGTREKKINGS EN RIGLYNE VIR BELEIDMAKERS

224

8.1	Inleiding	224
8.2	Gevolgtrekkings	224
8.2.1	Gevolgtrekkings vanuit die arbeidsmarkteorie	225
8.2.2	Gevolgtrekkings vanuit die teorie van minimumlone	227
8.2.3	Gevolgtrekkings van die empiriese resultate	228
8.2.3.1	Profiel van die huiswerker	228
8.2.3.2	'n Minimumloon en indiensnemingsvlakke: Wat kan gebeur?	231
8.3	'n Vergelyking tussen die gevolgtrekkings van die empiriese resultate en die aanbevelings van die Departement van Arbeid	235
8.4	Riglyne vir beleidmakers	237
8.4.1	Algemeen	237
8.4.2	Riglyne vir die vasstelling van 'n minimumloon vir huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area	238
8.5	Areas vir verdere navorsing	241
8.6	Finale opmerking	241

BIBLIOGRAFIE

242

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1:	Skematiese uiteensetting van die verwantskap tussen lone, vergoeding en inkome	24
Figuur 2.2:	Individuele aanbod van arbeid	29
Figuur 2.3:	Korttermynvraag na arbeid	47
Figuur 2.4:	Die langtermynvraagkromme van arbeid	49
Figuur 2.5:	Loonelasitisiteit van arbeidsvraag	53
Figuur 2.6:	Die bepaling van lone en indiensneming	57
Figuur 2.7:	Arbeidsmarkewewig	59
Figuur 2.8:	Ewewig: Geskoolde vs. ongeskoolde arbeid	61
Figuur 2.9:	Die saambondelmodel	68
Figuur 2.10:	Bronne van loonverskille	72
Figuur 2.11:	Loonkoersverspreiding	76
Figuur 3.1:	Arbeidsaanbodkromme	88
Figuur 3.2:	Die invloed van 'n minimumloon op indiensneming	89
Figuur 3.3:	Die invloed van 'n minimumloon op die gedekte en ongedekte sektor	91
Figuur 3.4:	Monopsonie en minimumlone	96
Figuur 3.5:	Die skok-effek	101
Figuur 3.6:	Loonelasitisiteit en die instelling van 'n minimumloon	105
Figuur 4.1:	Ouderdom	135
Figuur 4.2:	Moedertaal	136
Figuur 4.3:	Skoolopleiding	137
Figuur 4.4:	Woonplek	138

Figuur 4.5:	Aantal dae per week wat 'n huiswerker by een spesifieke huishouding werk	144
Figuur 4.6:	Aantal dae per week wat 'n huiswerker by 'n spesifieke huishouding werk: huise, meenthuise en woonstelle	145
Figuur 4.7:	Jare diens by huidige werkgewer	146
Figuur 4.8:	Redes vir die laaste werkverandering	148
Figuur 4.9:	Gemiddelde vergoeding per uur	154
Figuur 4.10:	Kontantloon en vergoeding per uur: een dag per week	156
Figuur 4.11:	Kontantloon en vergoeding per uur: twee dae per week	156
Figuur 4.12:	Kontantloon en vergoeding per uur: drie dae per week	157
Figuur 4.13:	Kontantloon en vergoeding per uur: vier dae per week	157
Figuur 4.14:	Kontantloon en vergoeding per uur: vyf dae per week	158
Figuur 4.15:	Kontantloon en vergoeding per uur: ses dae per week	158
Figuur 4.16:	Kontantloon en vergoeding per uur: sewe dae per week	159
Figuur 5.1:	Gemiddelde vergoeding per uur	180
Figuur 5.2:	Kontantloon en vergoeding per uur: een dag per week	182
Figuur 5.3:	Kontantloon en vergoeding per uur: twee dae per week	182
Figuur 5.4:	Kontantloon en vergoeding per uur: drie dae per week	183
Figuur 5.5:	Kontantloon en vergoeding per uur: vier dae per week	183
Figuur 5.6:	Kontantloon en vergoeding per uur: vyf dae per week	184
Figuur 5.7:	Kontantloon en vergoeding per uur: ses dae per week	184
Figuur 5.8:	Kontantloon en vergoeding per uur: sewe dae per week	185
Figuur 6.1:	Kontantloonband van huiswerkers wat 5 dae per week werk: eerste opname	198

LYS VAN TABELLE

Tabel 4.1:	Aantal woonhuiswerwe/meenthuiswerwe en woonsteleenhede asook die steekproefgrootte per woonbuurt en sub-area in die Groter Bloemfontein-area (1997)	123
Tabel 4.2:	Steekproefgrootte, responsie en nie-responsie per sub-area en woonbuurt	131
Tabel 4.3:	Take	140
Tabel 4.4:	Gemiddelde gesamentlike bruto inkomste van huishoudings per sub-area	142
Tabel 4.5:	Aantal huiswerkers per kategorie	143
Tabel 4.6:	Werksure	146
Tabel 4.7:	Diensvoorwaardes	149
Tabel 4.8:	Kontantlone per uur	151
Tabel 4.9:	Vergoeding <i>in natura</i> per uur	152
Tabel 4.10:	Vergoeding <i>in natura</i>	152
Tabel 4.11:	Vergoeding per uur	154
Tabel 4.12:	Frekwensie van loonverhoging: Voltydse teenoor deeltydse huiswerkers	160
Tabel 4.13:	Koers van loonverhoging	161
Tabel 4.14:	Die reaksie van werkgewers op 'n moontlike minimumloon	162
Tabel 5.1:	Steekproefgrootte	166
Tabel 5.2	Steekproefgrootte, responsie en nie-responsie per sub-area en woonbuurt	172

Tabel 5.3:	Persentasie huishoudings wat 'n huiswerker in diens het per sub-area	173
Tabel 5.4:	Gemiddelde gesamentlike bruto inkomste van huishoudings per sub-area	175
Tabel 5.5:	Aantal huiswerkers per kategorie	176
Tabel 5.6:	Werksure	176
Tabel 5.7:	Kontantlone per uur	177
Tabel 5.8:	Vergoeding <i>in natura</i> per uur	178
Tabel 5.9:	Vergoeding <i>in natura</i>	179
Tabel 5.10:	Vergoeding per uur	180
Tabel 5.11:	Frekwensie van loonverhoging: Voltydse teenoor deeltydse huiswerkers	186
Tabel 5.12:	Koers van loonverhoging	187
Tabel 5.13:	Die reaksie van werkgewers op 'n moontlike minimumloon	189
Tabel 6.1:	'n Vergelyking van die kontantlone per uur en vergoeding per uur van die eerste opname met dié van die opvolgstudie	201
Tabel 6.2:	Persentasie huiswerkers wie se kontantlone en vergoeding per uur laer is as die voorgestelde minimumlonevlakke	204
Tabel 6.3:	Die bevindings ten opsigte van die voorgestelde minimumlone	209
Tabel 7.1:	Resultate van die lineêre passings	216
Tabel 7.2:	Loon-elastisiteit	221
Tabel 8.1:	Voorgestelde minimumloon vir huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area	240

BYLAES 260

Bylaag A:	Dienskontrak	260
Bylaag B:	Kaart van die Groter Bloemfontein-area	261
Bylaag C:	Vraelys in Afrikaans	262
Bylaag D:	Vraelys in Engels	263
Bylaag E:	Kontrolevorm	264
Bylaag F:	Brief in Afrikaans	265
Bylaag G:	Brief in Engels	266
Bylaag H:	Tabel met ewekansige steekproefnemingsgetalle	267
Bylaag I:	Kontrolevorm (opvolg-studie)	268
Bylaag J:	Vraelys in Afrikaans (opvolg-studie)	269
Bylaag K:	Vraelys in Engels (opvolg-studie)	270
Bylaag L:	Brief in Afrikaans (opvolg-studie)	271
Bylaag M:	Brief in Engels (opvolg-studie)	272
Bylaag N:	Vraagskedule van huiswerkers: Een tot drie dae per week	273
Bylaag O:	Vraagskedule van huiswerkers: Vier en vyf dae per week	274
Bylaag P:	Vraagskedule van huiswerkers: Ses en sewe dae per week	275

OPSOMMING

Die plasing van 'n meganisme op die wetboek vir die daarstelling van statutêre minimumlone in Suid-Afrika, het die weg gebaan vir 'n minimumloon vir huiswerkers. Die moontlike instelling van 'n minimumloon vir huiswerkers bo bestaande markloonkoerse laat onsekerheid by beleidmakers oor wat die invloed op indiensnemingsvlakke kan wees.

Die gebrek aan omvattende navorsing oor wat so 'n stap se invloed op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers kan wees, het 'n indringende studie genoodsaak.

Derhalwe is 'n studie onderneem met die volgende ten doel:

- ☐ Om vas te stel wat met die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area kan gebeur indien 'n minimumloon ingestel sou word; en
- ☐ Om aan beleidmakers te toon hoe arbeidsmarkteorie en empiriese navorsing behulpzaam kan wees om die verlies aan werksgeleenthede, as gevolg van die instelling van 'n minimumloon, tot 'n minimum te beperk.

Eerstens is 'n literatuurstudie onderneem. Die volmaakte arbeidsmarkmodel is as vertrekpunt geneem. Daar is gepoog om 'n teoretiese fundering te vind vir die lae lone wat huiswerkers ontvang. Uit die teorie blyk dit dat, indien die aanbod van

arbeid die vraag oorskry, dit die loonvlak afdwing. Net so is ongeskooldheid van die arbeidsmag en arbeidsmagdiskriminasie verdere bydraende faktore. Die arbeidsmark word nie net gekenmerk deur onvolmaakthede nie, maar ook deur heterogene werkers en werkseleenthede. Bogenoemde eienskappe veroorsaak dus dat daar selde in die arbeidsmark 'n enkele loonkoers tot stand kom – die arbeidsmark word eerder gekenmerk deur 'n reeks van loonkoerse (loonband) versprei om die gemiddelde loonkoers.

Hoeveel werkers werklik hul werk gaan verloor sal uiteindelik afhang van die vlak waarop die minimumloon vasgestel word. Hoe hoër die minimumloonvlak bokant die vryemarkloon, hoe meer werkers kan afgedank word.

'n Teoretiese beskouing van die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers is onvoldoende. 'n Empiriese ondersoek is onderneem om die heersende vergoedingsvlakke van huiswerkers te bepaal en 'n profiel van die huiswerker saam te stel.

'n Opvolgstudie is drie jaar na die eerste opname onderneem om hoofsaaklik te bepaal in welke mate daar 'n verandering in die vergoedingsvlakke van huiswerkers plaasgevind het.

Die opvolgstudie het aan die lig gebring dat indiensneming met 15,1% afgeneem het, sedert die eerste opname. Die gemiddelde kontantloon per uur het 'n jaarlikse styging van 12,5% getoon en die vergoeding per uur met 8,5% per jaar. Verder is bevind dat daar 'n verband bestaan tussen die vergoeding wat huiswerkers per

maand ontvang en die gesamenlike maandelikse bruto inkomste van werkgewers. Dit blyk dus wanneer die finansiële posisie van werkgewers verbeter, dit aan huiswerkers deurgegee word.

Die vergoeding wat huiswerkers ontvang bestaan uit kontantlone en vergoeding *in natura* en kom in wydverspreide bande voor. Die feit dat daar loonbande bestaan, bevestig dat dit 'n redelike volmaakte arbeidsmark is – in so 'n mark is die waarskynlikheid dat minimumlone 'n negatiewe invloed op indiensnemingsvlakke kan hê groter as in 'n onvolmaakte mark.

Hierdie verspreiding van vergoeding per uur binne loonbande by elke kategorie huiswerker bemoeilik die vasstelling van 'n minimumloon. In die vasstelling van 'n minimumloon kan daar nie net gefokus word op die loonbande nie, maar ook op die loonelastisiteit van die arbeidsvraag.

Deur 'n ekonometriese model is die markloonkoerse van elke kategorie huiswerker met voorgestelde minimumloonvlakke vergelyk en tot die slotsom geraak dat selfs by daardie minimumloonvlakke 'n beduidende persentasie huiswerkers hul werk kan verloor. Indien 'n minimumloon van R3,00 per uur ingestel word, word geskat dat indiensneming van huiswerkers wat 6 en 7 dae per week by 'n spesifieke huishouding werk teen R2,00 per uur, met 25,39% kan daal.

Uit die arbeidsmarkteorie en empiriese navorsing blyk dit dat minimumlone langs die onelastiese gedeelte van die vraagkromme vasgestel moet word, om daardeur die afname in indiensneming tot 'n minimum te beperk.

Die resultate toon verder dat daar nie 'n enkele minimumloon vir alle kategorieë huiswerkers ingestel kan word nie. Derhalwe word 'n eenvormige minimumloon vir deeltydse huiswerkers – daardie wat 1, 2 en 3 dae per week by spesifieke huishoudings werk en 'n gedifferensieerde (regressiewe) minimumloon vir voltydse huiswerkers voorgestel.

Die studie is afgesluit met algemene riglyne vir beleidmakers en spesifieke riglyne vir die Groter Bloemfontein-area.

SUMMARY

The enactment of legislation creating a mechanism for the establishment of minimum wages in South Africa has paved the way for the establishment of a minimum wage for domestic workers. The possible implementation of a minimum wage for domestic workers that exceeds existing market-related wages has led to uncertainty among policy makers about how employment levels will be affected.

The lack of comprehensive research on the influence of such a measure on employment levels of domestic workers necessitated an in-depth study.

Consequently a study with the following objectives was undertaken:

- ☐ To establish how the levels of employment in the Greater Bloemfontein Area will be affected if a minimum wage is implemented.
- ☐ To illustrate to policy makers how labour market theory and empirical research can be utilized to restrict the loss of job opportunities to a minimum.

A study of available related literature was made initially. The perfect labour market model was taken as point of departure. It was endeavoured to find a theoretical *raison d'être* for the low wages paid to domestic workers. Theory proves that, if the supply of labour exceeds the demand, the wages become lower. Lack of labour skills and labour force discrimination are also contributing factors. The labour market is characterized, not only by imperfections, but also by heterogeneous

workers and heterogeneous job opportunities. These characteristics ensure that a uniform rate of remuneration is seldom applied. Rather, the labour market is characterized by a series of remuneration rates distributed around the average rate of remuneration.

How many workers will actually lose their jobs will ultimately depend on the level on which the minimum wage is determined. The higher the minimum wage level is above the free market wage level, the more workers will be dismissed.

A theoretical scrutiny of the influence of a minimum wage on levels of employment of domestic workers is not sufficient. An empirical investigation was undertaken to determine the current remuneration rates of domestic workers and to compile a profile of the domestic worker.

A follow-up study was undertaken three years after the first survey to establish the degree to which the remuneration rates of domestic workers had changed.

The follow-up study revealed that levels of employment had decreased by 15,1% since the previous survey. The average cash wage per hour had shown an annual increase of 12,5% and the remuneration per hour had risen by 8,5%. In addition, it was found that there is a correlation between the monthly remuneration rate of domestic workers and the combined monthly gross earnings of employers. It follows that domestic workers benefit from improvements in the financial status of employers.

The remuneration of domestic workers consists of cash wages and *in natura* payments and appear in a wide range of bands. The fact that wage bands do exist is proof that it is an almost perfect labour market – in such a market there is a greater possibility that levels of employment will be negatively influenced by minimum wages than in an imperfect labour market.

This spreading of remuneration per hour within wage bands in each category of domestic work, complicates the determination of a minimum wage. In determining a minimum wage the focus should not be on wage bands alone, but should also be on the wage elasticity of the demand for labour.

By means of an econometric model, the market wage levels of each category of domestic worker was compared to the proposed minimum wage levels and it was concluded that even at this minimum wage level a significant percentage of domestic workers may lose their jobs. It is estimated that, if a minimum wage of R3,00 per hour is instituted, employment of domestic workers who work at specific households for 6 and 7 days per week at R2,00 per hour, may decrease by 25,39%.

From the labour market theory and from empirical research it appears that minimum wages should be fixed along the inelastic section of the demand curve in order to confine the decline in employment rate to a minimum.

In addition, the results show that it is not possible to implement one single minimum wage for all categories of domestic workers. Consequently it is suggested that a uniform minimum wage for part-time domestic workers – those working at specific

households for 1, 2 and 3 days per week – and a differentiated (regressive) minimum wage for full time domestic workers be implemented.

The study is concluded with general guidelines for policy makers and specific guidelines for the Greater Bloemfontein area.

HOOFSTUK 1

PROBLEEMSTELLING, DOEL EN METODE VAN ONDERSOEK

1.1 PROBLEEMSTELLING

Die praktyk van minimumlone het sy ontstaan in Nieu-Seeland (1894) en Australië (1896) gehad (Starr, 1981:1-12). Hierdie praktyk om werkers teen lae lone te beskerm is uitgebrei na Europese lande soos Brittanje (1909), Frankryk (1915), Spanje (1926) en België (1934). Die Verenigde State van Amerika (1912) het minimumlone slegs op sekere kategorieë werkers van toepassing gemaak, naamlik op vroue en minderjariges. Minimumlone is ook gedurende die 1930's in Latyns-Amerikaanse lande ingestel en het na die Tweede Wêreldoorlog ook in sekere Asiatiese lande van krag geword. In Afrika is minimumloonwette gedurende die 1940's in byna alle Britse en Franse kolonies geïmplementeer. Verskeie Afrika-lande het egter eers na onafhanklikheid in die 1960's minimumloonwette aanvaar om die algemene vlak van lone te verhoog. Lande in Suider-Afrika soos Zambië, Zimbabwe en Botswana het almal minimumloonwette in plek.

Die eerste poging om lone in Suid-Afrika te reguleer was 1918, toe die Lonen, Leerlingen en Ambachtsgesellen Wet (no. 29 van 1918) aangeneem is. Hierdie wet het voorsiening gemaak vir die stigting van loonrade om die geldlone van vroue en jeugdiges in bepaalde bedrywe en beroepe te reël (Bothma, 1992:170).

In 1924 is die Nywerheidsversoeningswet (no. 11 van 1924) aangeneem. Die doel van die Wet was om voorsiening te maak vir die voorkoming en beslegting van geskille tussen werknemers en werkgewers en was die direkte gevolg van arbeidsonrus sedert 1918 en die mynwerkeropstand van 1922 (Bonner, 1982:297-298 en Jones, 1984:27). Minimumlone kon derhalwe deur middel van kollektiewe bedinging vasgestel word, maar swart werkers was uitgesluit omdat hulle in daardie stadium nie deur die Wet as “werknemers” gedefinieer is nie (Coetzee, 1976:180). Die feit dat swart werkers deur die Wet weggelaat is, het daarop neergekom dat swart vakbonde nie kon registreer of deelneem aan die strukture vir kollektiewe bedinging en geskilbeslegting nie (Gouws, 1986:28).

Die Loonwet (no. 44 van 1937) diskrimineer nie op grond van ras nie en was gemik op die ongeorganiseerde werkers van die land – dié wat nie aan vakbonde behoort het nie. Volgens die Loonwet kon die Loonraad ondersoek instel na en aanbevelings maak aangaande die vlak waarop werkers besoldig behoort te word, “*sodat hulle ’n beskaafde lewenspeil kan handhaaf*” (Jones, 1984:75 en Coetzee, 1976:180). Die Loonraad het dus oor die mag beskik om ’n minimumloon aan te beveel, maar het egter nooit loonvasstellings vir huiswerkers gemaak nie.

Dit was eers in 1994 dat die gewysigde Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 137 van 1993) op huiswerkers van toepassing gemaak is. Alhoewel hierdie Wet vir die eerste keer minimum diensvoorwaardes vir huiswerkers daarstel, was daar steeds geen meganisme vir die vasstelling van minimumlone vir huiswerkers nie (Basson, Louw en Strydom, 1993:1).

Op 11 November 1996 is die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) op die wetboek geplaas. Die Wet is na huiswerkers uitgebrei wat hulle die geleentheid bied om beskerming van onder andere die Arbeidshof te geniet, sowel as deelname aan kollektiewe bedinging. Vir huiswerkers om kollektief te beding vir minimumlone en diensvoorwaardes word 'n georganiseerde huiswerkermark vereis, wat allermens die geval is. Sterk en goed georganiseerde huiswerkervakbonde en werkgewer-organisasies bestaan eenvoudig nie.

Die gewysigde Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997, artikels 52-58) maak wel voorsiening vir 'n statutêre minimumloon vir huiswerkers. Voordat 'n minimumloon vir huiswerkers ingestel kan word, moet die Minister van Arbeid die huiswerkersektor ondersoek. Die Kommissie vir Diensvoorwaardes en die sekretariaat van die Departement van Arbeid moet openbare verhore hou om die menings van alle belangegroepes aan te hoor. Die Kommissie moet aandag skenk aan en aanbevelings maak oor die betaalvermoë van werkgewers, werknemers se lewenskoste, loonverskille en die waarskynlike uitwerking van voorgestelde minimumlone op indiensnemingsvlakke. Die Minister kan dan 'n vasstelling maak vir die huiswerkersektor as geheel of per gebied. Daar is derhalwe vir die eerste keer 'n meganisme op die wetboek geplaas vir die vasstelling van 'n statutêre minimumloon vir huiswerkers. Ten einde uitvoering aan hierdie proses te gee, is openbare verhore in stede en dorpe dwarsdeur die land in 2000 gehou. In Bloemfontein het die openbare verhoor van 19 tot 22 Junie 2000 plaasgevind (Openbare verhore gehou vir huishulpe en werkgewers, 2000:4).

Die bevindings van die openbare verhore is in 'n voorlopige verslag, wat in Julie 2001 deur die Departement van Arbeid gepubliseer is, saamgevat. Daar is bevind dat daar 'n sterk verband tussen die vergoeding wat huiswerkers ontvang en die area waar hulle woon, bestaan. Drie verskillende minimumloonkoerse vir Area A, B en C respektiewelik, word voorgestel. Die areas is daardie soos vasgestel deur die Nasionale Afbakeningsraad vir die plaaslike verkiesings in 2000. Die Groter Bloemfontein-area (nou bekend as Mangaung Plaaslike Munisipaliteit) ressorteer onder Area A waar die hoogste minimumloon aanbeveel word, naamlik R3,07 per uur, of R138,46 per week of R600,00 per maand.

Die verslag meld dat 8% van huiswerkers in landelike gebiede en 4% van die huiswerkers in stedelike gebiede hul werk kan verloor oor die korttermyn teen 'n minimumloon van R500,00 per maand. Oor die langtermyn kan meer werkers hul werk verloor, naamlik 36% in landelike gebiede en 19% in stedelike gebiede teen dieselfde minimumloon. Hierdie simulاسie is gebaseer op indiensneming-elastisiteite, bereken deur die Wêreldbank vir die formele sektor van die Suid-Afrikaanse ekonomie (Investigation into minimum wages and conditions of employment of domestic workers, 2001:70-89). Die gebruik van indiensneming elastisiteite van die formele sektor dui nie net op 'n tekortkoming van die ondersoek nie, maar ook op 'n gebrek aan navorsing en statistiek vir die informele sektor, waarvan die huiswerkersektor deel uitmaak.

Alhoewel die doel van 'n minimumloon is om huiswerkers teen lae lone te beskerm, kan die vasstelling op 'n te hoë vlak indiensneming laat daal. Hierdie argument vorm sedert die 1950's die sentrale tema van die minimumloon-debat in Suid-Afrika. Die

instelling van 'n statutêre minimumloon word gedurende dié periode deur die South African Council of Trade Unions (SACTU) voorgestaan met die sogenaamde “*pound-a-day*” veldtog (Roux, 1990:21). Katzen (1961:212) het beweer dat die staat verantwoordelik is vir die verhoging van lone. Die Federation of South African Trade Unions (FOSATU) het gedurende die vroeë 1980's vir 'n minimumloon van R2,00 per uur (R90 per week) op 'n nasionale basis geagiteer.

In 1985, met die stigting van die Council of South African Trade Unions (COSATU), is 'n besluit geneem dat daar 'n veldtog geloots moet word vir 'n afdwingbare minimumloon, gekoppel aan inflasie (Roux, 1990:21). COSATU het verder 'n nasionale bestaansloon vir alle werkers as 'n maatreël teen armoede bepleit (Young, 1991:17) en sit hul betoog vir 'n “*living wage*” voort in hul dokument Social Equity and Job Creation – The Key to a Stable Future (1996:32-33). In die dokument word verder voorgestel dat die loongaping tussen uitvoerende amptenare en die laagsbesoldigdes in 'n onderneming nie meer as 8:1 moet wees nie. Ook die Reconstruction and Development Programme (RDP) (1994:113) van die African National Congress (ANC) sonder 'n minimumloon uit as een van die meganismes wat aandag behoort te geniet om 'n bestaansloon vir alle werkers daar te stel.

Die georganiseerde sakelui is egter gekant teen 'n nasionale minimumloon. In hulle dokument, Growth for All – an Economic Strategy for South Africa (1996:101), word die vrees uitgespreek dat dit tot werkloosheid sal lei. Die Suid-Afrikaanse Besigheidskamer (Sabek) het “*ernstige bedenkinge of 'n nasionale minimumloon*

werklik toepaslik is, gegewe die Suid-Afrikaanse omstandighede. Volgens Sabek sal dit indiensneming laat daal en werkloosheid verhoog (Mittner, 1995b:67).

Die Regering se standpunt is vervat in die dokument Growth, Employment and Redistribution – A Macro-Economic Strategy (GEAR) (1996:18). In dié strategie word 'n minimumloon net vir sekere sektore van die ekonomie in die vooruitsig gestel. 'n Nasionale minimumloon vir die hele ekonomie word nie voorgestel nie, maar behoort bepaal te word per sektor en gebied, nadat daar sorgvuldig ondersoek ingestel is na die relevante ekonomiese omstandighede.

Weens die druk wat vir 'n nasionale minimumloon aan die toeneem was, het die Regering in 1995 die Arbeidsmark-kommissie aangestel om ondersoek in te stel na die ontwikkeling van 'n omvattende arbeidsmark-beleid (Mittner, 1995a:67). Die Arbeids-markkommissie het in hul verslag Restructuring the South Arican Labour Market (1996:63-70) spesifiek die volgende rakende minimumlone genoem:

- ☐ Daar bestaan geen minimumloon vir die laagsbesoldigde sektore in die arbeidsmark, onder andere, huiswerkers nie (paragraaf 192).
- ☐ Die meerderheid van die lede van die Arbeidsmark-kommissie was ten gunste van 'n stelsel vir die bepaling van minimumlone (paragraaf 200).
- ☐ Besondere aandag is aan die wenslikheid van 'n minimumloon vir huiswerkers gegee, omdat hulle lone laag is (paragraaf 192 en 194).

- ☐ Daar is 'n gebrek aan navorsing in Suid-Afrika oor die impak van minimumlone op indiensnemingsvlakke. *"Studies of wage employment elasticity suggest a significant negative correlation between the two. But these measure average relationships and do not necessarily hold for wages at the lowest level"* (paragraaf 198).
- ☐ Die vlak waarop 'n minimumloon ingestel moet word, moet so wees dat indiensneming nie geraak word nie (paragraaf 214).
- ☐ Die Loonraad moet die instrument wees vir die instelling van 'n toepaslike minimumloon, nadat die finansiële omstandighede van werkgewers, sosiale en ekonomiese omstandighede van die arbeidsektor en streek in ag geneem is (paragrafe 207 en 209).

Aanbevelings van die Arbeidsmark-kommissie is opgeneem in die gewysigde Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) waarna reeds in 'n vorige paragraaf verwys is. Huidig word die lone van huiswerkers deur vryemarkkragte bepaal, maar bogenoemde Wet is reeds in plek om minimumlone statutêr vas te stel.

Beleidmakers is onseker wat die vlak van 'n minimumloon moet wees en wat die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlak van huiswerkers kan wees. Dit strook met die bevindings van die Arbeidsmarkkommissie wat dit pertinent gestel het dat daar 'n gebrek aan navorsing is oor die invloed van 'n minimumloon op indiensnemingsvlakke in Suid-Afrika.

Teen hierdie agtergrond is internasionale databasisse nagegaan om vas te stel watter studies gedoen is oor die invloed van minimumlone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers. Die ondersoek het aan die lig gebring dat geen internasionale studie spesifiek gehandel het oor die invloed van minimumlone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers nie. Verder is ook geen studie gevind wat onderneem is voordat 'n minimumloon ingestel is nie. Die navorser is van mening dat 'n empiriese ondersoek voor die instelling van 'n minimumloon belangrik is omdat dit die vergoedingsvlakke, wat deur vryemarkkragte daargestel is, aandui. Voorgestelde minimumloonvlakke kan daarmee vergelyk word, ten einde die moontlike invloed op indiensnemingsvlakke te bepaal. Bogenoemde dui op die uniekheid en dringendheid van hierdie navorsing voordat 'n minimumloon vir huiswerkers geïmplementeer word.

Internasionale studies wat wel oor die invloed van minimumlone op indiensnemingsvlakke in die algemeen onderneem is, is nagegaan ten einde meer te wete te kom oor die metodes wat gebruik is en die resultate wat die studies opgelewer het. Dit is as agtergrond tot die studie gebruik. Daar word vervolgens na enkele studies verwys:

- Rodrigo (1988:111-160) het 'n studie onderneem om die invloed van statutêre minimumlone op die indiensneming van werkers in teeplantasies in Sri Lanka te bepaal. Minimumlone het wel laer indiensneming tot gevolg gehad en veral ten opsigte van jeugarbeid, waar die gemiddelde aantal arbeiders per akker van 0,20 in die 1940's tot 0,05 in 1979 afgeneem het.

- ❑ De Villarreal en Breach (1988:81-110) het die invloed van minimumlone op indiensneming in Mexiko vir die periode 1965 tot 1979 ondersoek. Die ondersoek het nege sektore betrek, maar het nie die huiswerkersektor ingesluit nie. Die resultaat was dat die vraag na hande arbeid onelasties is (in 8 uit 9 sektore), wat impliseer dat indiensneming relatief ongevoelig vir hoër lone is.
- ❑ Gillespie (1983:23-73) het 'n studie onderneem om die effek van 'n minimumloon in die algemeen in Zimbabwe te bepaal. Indiensnemingsyfers is verkry uit amptelike publikasies en onderhoude met die besture van 'n aantal maatskappye uit verskillende bedryfssektore. Die navorser het twee belangrike gevolgtrekkings gemaak:
 - Indiensneming het gedurende die tydperk 1980 tot 1982 in die landbou en huiswerkersektor beduidend afgeneem, en
 - die verhouding tussen lone en indiensneming nog nooit presies bepaal is nie en dat dit onwaarskynlik is of dit ooit vasgestel sal kan word.

In Suid-Afrika is die volgende studies oor huiswerkers in die algemeen onderneem:

- ❑ In 1980 het Cock 'n sosio-historiese studie oor huiswerkers en hul werkgewers gedoen en veral op die uitbuiting van huiswerkers gefokus. Daar is bevind dat huiswerkers lang ure werk en dat die gemiddelde loon wat voltydse huiswerkers ontvang besonder laag (R24,62 per maand in 1980) is. Die navorser het nie in die studie gepoog om vas te stel wat die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlak van huiswerkers kan wees nie.

- In 'n skripsie getiteld, "*Minimum wage fixing for domestic employees*", het Khangala in 1994 aanbeveel dat die Loonwet (no. 5 van 1957) uitgebrei moet word om aan die Loonraad die mag te gee om die lone van huiswerkers vas te stel en af te dwing. Sy spreek die hoop uit dat die proses van kollektiewe bedinging later in die huiswerkermark sal ontwikkel, sodat staatsinmenging laat vaar kan word. 'n Minimumloon van R550 per maand vir geskoolde werkers en R350 vir ongeskoolde werkers is voorgestel – sonder dat enige empiriese navorsing gedoen is.

Die enigste twee Suid-Afrikaanse studies, naas die ondersoek wat deur die Departement van Arbeid gedurende 2000-2001 uitgevoer is en waarna reeds in 'n vorige paragraaf verwys is, wat spesifiek gefokus het op die invloed van minimumlone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers, word vervolgens aangehaal:

- Davidson en Grossett (1995) het 'n studie onderneem om die moontlike impak van minimumlone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers vas te stel. Die navorsers het 'n vraagskedule vir huiswerkers gekonstrueer en bevind dat die loon-elasticiteit vanaf 39,1 (loonelasties) tot 0,1422 (loononelasties) wissel en verder tot die slotsom gekom dat indiensneming negatief geraak sal word indien 'n minimumloon te hoog vasgestel word. Die bepaling van die loon-elasticiteit was vir bogenoemde navorsers van kardinale belang om uiteindelik te bepaal hoeveel huiswerkers hul werk gaan verloor by bepaalde minimumloonvlakke. Derhalwe is dit ook in hierdie navorsing gebruik. 'n **Indringender studie van die invloed van minimumlone op die**

indiensnemingsvlakke van huiswerkers word egter vereis ten einde riglyne aan beleidmakers te verskaf. Daar is ernstige tekortkominge (probleme) in die studie geïdentifiseer, naamlik:

- Die aanbodkant van die huiswerkermark is nie ondersoek nie. Daar is met ander woorde geen vrae aan huiswerkers gestel nie. Daar is sekere inligting wat slegs deur huiswerkers verskaf kan word soos: opleiding, taal, huwelikstatus, aantal kinders en afhanklikes en woonplek.
- Die geldwaarde van vergoeding *in natura* is nie bepaal en dus ook nie by kontantlone getel nie. Dit bring mee dat die totale vergoeding wat huiswerkers ontvang, nie bepaal is nie.
- Daar is nie onderskei tussen deeltydse en voltydse huiswerkers nie. Deeltydse en voltydse huiswerkers is onvergelykbaar, omdat hul onderskeie pligte en dus hul kontantlone per uur drasties verskil.
- Verder kan kritiek gelewer word teen die bepaling van die steekproef en die insameling van die data. Die vraelyste is aan eerstejaar Bedryfsekonomie-studente uitgedeel en is deur hul ouers voltooi. Ouers van studente is nie woonagtig in dieselfde area (stad/dorp) nie en derhalwe is loonvlakke en omstandighede van huiswerkers en inkomstevlakke van werkgewers onvergelykbaar.

- In 1997 het Bothma en Jordaan (1998:483-496) 'n studie getitel, 'n Minimumloon vir Huishulpe: Antwoorde vir Beleidmakers in die Bloemfonteinse woonbuurt, Langenhovenpark, onderneem. 'n Proporsionele ewekansige steekproef van 10,4% is getrek en vrae is aan onderskeidelik werkgewers en huiswerkers gevra om sodoende die vraag, sowel as die aanbodkant van die mark te ondersoek. Daar is 'n duidelike onderskeid getref tussen voltydse en deeltydse huiswerkers. Nie net is verskille tussen die loonprofiel van voltydse en deeltydse huiswerkers ondersoek nie, maar ook tussen deeltydse huiswerkers wat een, twee en drie dae by 'n spesifieke werkgewer werk. Dit het aan die lig gekom dat huiswerkers en huishoudings nie homogeen is, soos die teorie van volmaakte mededinging dit wil hê nie. Die gevolg is dat, in stede daarvan dat alle werkgewers dieselfde loon betaal, lone in 'n band rondom die gemiddelde versprei is. Die loonbande is deur histogramme geïllustreer wat aangewend is om te bepaal waar die vraag na arbeid elasties raak – wanneer huiswerkers die gevaar loop om afgedank te word.

Die navorsers het tot die slotsom gekom dat 'n regressiewe minimumloon vir huiswerkers moet geld – *“hoër vir deeltydse werkers as vir voltydse”*. 'n Regressiewe minimumloon *“behoort derhalwe ook die gevaar van afdankings te verminder, mits loonvlakke nie te hoog vasgestel word nie en die regte balans tussen die onderskeie kategorieë gevind kan word”*, aldus die navorsers.

Bothma en Jordaan se studie het tekortkominge. Daar is slegs op 'n enkele middelklas woonbuurt gekonsentreer. **Die studie was dus nie verteenwoordigend**

van alle sosiale en ekonomiese klasse nie en daarom is dié studie uitgebrei na die Groter Bloemfontein-area. Alhoewel loonbande gebruik is om die area te bepaal waar die vraag na arbeid elasties raak, is die bepaling van loon-elastisiteite 'n nuttige instrument om die persentasie afname in indiensneming by verskillende minimumloonvlakke te skat. Daarsonder kan die invloed van 'n minimumloon nie werklik bepaal word nie.

1.2 BEGRIPSOMSKRYWING

Dit is nodig om die begrippe huiswerker en minimumloon wat deurgaans in die studie gebruik word, te omskryf:

☐ Huiswerker

Die Afrikaanse Woordeboek (1961:442) verwys na die term *“huishulp”* en verklaar die term as *“... iemand wat hulp verleen in die huishouding”*. In die World Book Encyclopedia Dictionary (1964:589) word gemeld: *“Domestic – a servant in the household. A cook or maid is a domestic”*. Die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1991:419) verwys na 'n *“huisbediende”* en omskryf 'n huisbediende as *“iemand, veral 'n gekleurde, wat teen 'n bepaalde loon huiswerk verrig (manlik of vroulik)”*. 'n Latere uitgawe van die Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal (1994:401) verwys na die term *“huishulp”* as *“iemand wat teen betaling in 'n huis werk”*.

Basson, Louw en Strydom (1993:1) omskryf die term “*domestic workers*” so: “(they) ... include persons employed as housekeepers, maids, cooks and childminders (nannies) in private homes”.

Olivier (1994:89) omskryf die term huiswerker as volg: “So ’n persoon moet uitsluitlik of hoofsaaklik belas wees met die verrigting van huishoudelike werk op ’n woonperseel”.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) omskryf die begrip huiswerker (*domestic worker*) as ’n werknemer wat huiswerk verrig in die huis van sy of haar werkgever, maar sluit ook in: ’n tuinwerker, ’n persoon wat as bestuurder van ’n motorvoertuig by ’n huishouding in diens is en ’n persoon wat kinders, bejaardes en siekes versorg, maar sluit plaaswerkers uit.

Statistics South Africa¹ (1998:6) omskryf ’n huiswerker bloot as “... a person employed by the household to do domestic work”.

Vir doeleindes van die studie word die begrip huiswerker as sinoniem beskou vir die begrippe huisbediende (*domestic servant*), huishulp (*lady help*) en bediende (*servant*). Die begrip **huiswerker** word in die studie gebruik en na aanleiding van bogenoemde omskrywings word ’n huiswerker as volg omskryf: ’n Werknemer wat deur ’n private huishouding in diens geneem is om huishoudelike take te verrig, wat onder andere insluit: huisskoonmaak, was, stryk, die versorging van bejaardes, kinders oppas, die voorbereiding van etes

¹ Voorheen bekend as Central Statistical Service (Sentrale Statistiekdiens).

en herstel van klere. Tuinwerkers en chauffeurs is van die omskrywing (en dus van die studie) uitgesluit.

☐ Minimumloon

'n Minimumloon word deur Wonnacott en Wonnacott (1982:835) omskryf as *"... the lowest wage employers may legally pay for an hour of labour"*, en deur Ballot (1992:75) as *"... a base fee of not less than a certain dollar amount per hour"*.

Die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) definieer 'n minimumloon as *"the minimum sum payable to a worker for work prepared or services rendered within a given period, whether calculated on the basis of time or output which may not be reduced either by individual or collective agreement, which is guaranteed by law and which may be fixed in such a way as to cover the minimum needs of the worker and his or her family, in the light of national economic and social conditions"* (Die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie, 1995:1).

Uit bogenoemde word die begrip **minimumloon** vir doeleindes van die studie as volg omskryf: Die laagste loon, statutêr of deur kollektiewe bedinging bepaal, betaalbaar deur 'n werkgever aan 'n werknemer vir arbeid gelewer.

1.3 DOEL VAN DIE STUDIE

Uit die probleem wat gestel is word die doel van die studie afgelei. Dit is tweërlei van aard:

- ☐ Om vas te stel wat met die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area kan gebeur indien 'n minimumloon ingestel sou word; en
- ☐ om aan beleidmakers te toon hoe arbeidsmarkteorie en empiriese navorsing behulpzaam kan wees om die verlies aan werksgeleenthede, as gevolg van die instelling van 'n minimumloon, tot 'n minimum te beperk.

1.4 METODE VAN ONDERSOEK

1.4.1 Literatuurstudie

Om duidelikheid te verkry oor die bepaling van loon- en indiensnemingsvlakke in die arbeidsmark is 'n omvangryke internasionale en nasionale literatuurstudie onderneem. 'n Teoretiese gefundeerde verklaring is gesoek vir die lae loonvlakke wat in die huiswerkermark heers. Die literatuurstudie fokus verder ook op die invloed wat 'n minimumloon op die indiensnemingsvlak van huiswerkers kan hê.

Die teoretiese onderbou is van kardinale belang, omdat dit die navorser lei om relevante vrae in die vraelys op te neem wat in die empiriese navorsing gebruik is.

1.4.2 Empiriese ondersoek

Vir die empiriese navorsing het die Groter Bloemfontein-area as die ondersoekgebied gedien vir die volgende redes:

- ☐ Die insameling van data was prakties moontlik en die area was toeganklik vir veldwerkers;
- ☐ betroubare inligting kon van die plaaslike oorgangsraad verkry word; en
- ☐ die area is verteenwoordigend van die vernaamste sosiale en ekonomiese klasse in Suid-Afrika.

'n Gestruktureerde vraelys is gebruik om die loonvlakke van huiswerkers, die inkomstevlakke van werkgewers en die uitwerking van voorgestelde minimumloonvlakke op indiensneming te bepaal.

Daar is twee opnames onderneem. Met die eerste opname is 'n ewekansige en sistematiese steekproef van 3% getrek uit die wooneerwe per woonbuurt en woonstelle. Veldwerkers het die vraelys persoonlik voltooi nadat 'n onderhoud met die werknemer en werkgewer gevoer is. Die area waar die loonopname geloods is, is vooraf verken, gevolg deur 'n toetsstudie om enige dubbelsinnige vrae en probleemareas uit te skakel.

'n Opvolgstudie, wat hoofsaaklik uit telefoononderhoude bestaan het, is drie jaar na die eerste onderneem, om vas te stel tot welke mate daar 'n verandering in die vergoedingsvlakke van huiswerkers plaasgevind het sedert die eerste opname.

Die data is verwerk en daaruit is 'n profiel van die huiswerker saamgestel. Ook is die kontantloon en vergoeding wat elke kategorie huiswerker ontvang, per uur bereken en deur middel van histogramme voorgestel. Die histogramme het die loonbande uitgewys vir huiswerkers in elke kategorie en dui daarop dat daar nie 'n enkele loon (of markloon) bestaan nie. Die loonbande is aangewend om die loonvlak aan te dui waar die vraag na huiswerkers elasties raak. Verder is die histogramme ook gebruik om die persentasie huiswerkers wat minder as die voorgestelde minimumloon verdien, te bepaal.

Die bepaling van die loon-elastisiteit van die arbeidsvraag is van kardinale belang om te bepaal hoeveel huiswerkers by 'n voorgestelde minimumloonvlak hul werk kan verloor. Volgens dié neo-klassieke ekonomiese teorie meet die elastisiteit van die vraag na arbeid hoe gevoelig die hoeveelheid arbeid gevra vir 'n verandering in die loonkoers is (Kaufman, 1994:175). Om te bepaal hoe elasties die vraag na arbeid is, is vraagskedules vir die onderskeie kategorieë huiswerkers opgestel. 'n Ekonometriese ondersoek is gedoen volgens die stappe wat Koutsoyiannis (1981:11-30) aanbeveel in ekonometriese navorsing toegepas behoort te word. Deur arbeidsmarkteorie te gebruik is die vraagfunksie vir huiswerkers gespesifiseer en data vanuit die vraagskedules is gebruik om die parameters van die vraagfunksie deur die tegniek van gewone kleinste kwadrate te skat. Die loon-elastisiteit van die arbeidsvraag is by verskillende loonvlakke bereken en die

resultaat in tabelvorm verskaf. Die tabel dui die afname in indiensneming, van elke kategorie huiswerker, by die voorgestelde minimumloonvlak aan.

1.5 HOOFSTUKINDELING

Na die probleemstelling, doel en metode van ondersoek in hoofstuk 1 word die arbeidsmarkteorie in hoofstuk 2 ondersoek. Die volmaakte arbeidsmarkmodel word as vertrekpunt geneem om die onderliggende kragte in die bepaling van die lae loonkoers en indiensnemingsvlak van huiswerkers te ondersoek.

In hoofstuk 3 word die literatuurstudie voortgesit en die klem val op die uitwerking van 'n minimumloon op indiensnemingsvlakke. Daar is ook aandag geskenk aan die doelwitte van 'n minimumloon, argumente ten gunste van en teen minimumlone, asook die totstandkoming van 'n minimumloon.

Hoofstukke 4 en 5 behels die empiriese ondersoek. Dit beskryf breedvoerig die metodologie en resultate van die eerste opname en die opvolgstudie onderskeidelik.

Die bevindings van die empiriese ondersoek word in hoofstuk 6 gegee. Ook word die kontantlone en vergoeding per uur wat deur huiswerkers ontvang word vergelyk met verskillende voorgestelde minimumvlakke, ten einde die persentasie huiswerkers wat minder as die minimumloonvlakke verdien, te bepaal. Die huiswerkers wat minder as die minimumloon verdien, loop die grootste gevaar om hul werk te verloor.

Hoofstuk 7 behels 'n kwantitatiewe ekonomiese studie om die invloed van minimumlone op die indiensnemingsvlak van huiswerkers te skat.

Die laaste hoofstuk (hoofstuk 8) is 'n samevattende hoofstuk van die hele proefskrif. Die vernaamste gevolgtrekkings en riglyne word vir beleidmakers gegee, asook areas vir toekomstige navorsing uitgestippel.

HOOFSTUK 2

DIE BEPALING VAN LONE EN INDIENSNEMING – 'n TEORETIESE BESKOUIING

2.1 INLEIDING

Soos in hoofstuk 1 uiteengesit word arbeidsmarkteorieë in hierdie hoofstuk hanteer. 'n Studie van die teorie van die volmaakte arbeidsmark word onderneem om die onderliggende kragte in die bepaling van die lae loonkoers en indiensnemingsvlak van huiswerkers te ondersoek. Om daaraan uitvoering te gee sal die twee markkragte van die arbeidsmark nagevors word, naamlik arbeidsaanbod en –vraag.

Eerstens word aangetoon hoe die besluit om te werk (arbeidsaanbod) deur huiswerkers teoreties daar uitsien. Die individuele arbeidsaanbod, die motivering om te werk, loon-elasticiteit en totale markarbeidsaanbod word ondersoek (paragraaf 2.2).

Tweedens word die indiensnemingsbesluit (arbeidsvraag) ondersoek. Hier word gekyk na die korttermyn- en langtermynarbeidsvraag, die markvraag en die loon-elasticiteit van die vraag na arbeid asook die faktore wat dit bepaal (paragraaf 2.3).

Arbeidsmarkewewig word in paragraaf 2.4 aan die orde gestel. Die aanbod van arbeid en die vraag na arbeid word gekombineer om die ewewigsloonkoers en vlak van indiensneming aan te toon.

Die geskooldeheidsvlak van werkers oefen 'n sterk invloed uit op die ewewigsloonkoers. Derhalwe word die vraag na en aanbod van geskoolde en ongeskoolde werkers ook in paragraaf 2.4 ondersoek ten einde die invloed op die ewewigsloonkoers te bepaal.

Die markmeganisme (die wisselwerking tussen die aanbod van arbeid en die vraag na arbeid) verskaf gewoonlik nie al die antwoorde nie, derhalwe word arbeidsmarkdiskriminasie ook aan die orde gestel (paragraaf 2.5).

'n Volmaakte arbeidsmark is die uitsondering en daarom word daar in paragraaf 2.6 'n meer realistiese model voorgedhou.

Die samevatting (paragraaf 2.7) gee 'n kort oorsig oor die totstandkoming van loon- en indiensnemingsvlakke in 'n arbeidsmark. Dit vorm die onderbou vir die ondersoek na die invloed van minimumlone op indiensnemingsvlakke in hoofstuk 3.

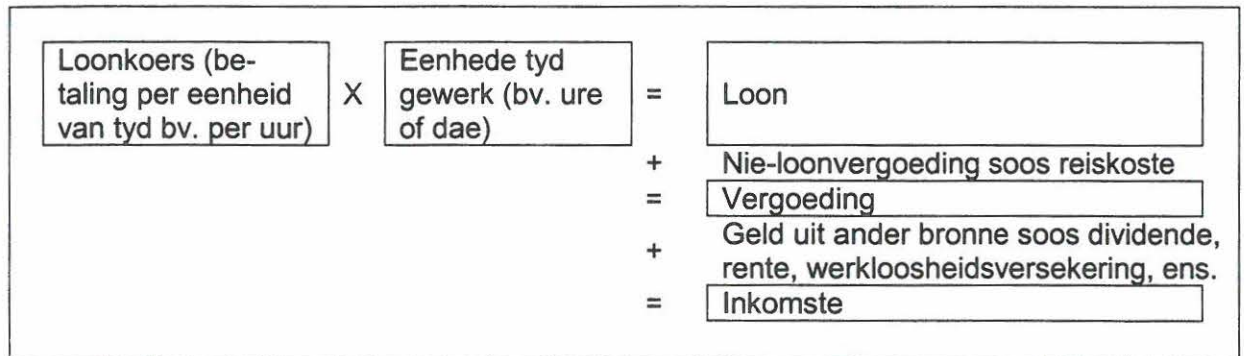
Ter inleiding is dit van belang om die begrippe arbeid en arbeidsmark toe te lig:

□ **Arbeid**

Arbeid word deur Mohr en Fourie (1996:40) gedefinieer as die fisieke en verstandelike inspanning van die mens wat in die produksie van goedere en lewering van dienste gebruik word. Dit omvat alle menslike inspanning met die oog op vergoeding in die vorm van lone en salarisse. Ekonomie gebruik gewoonlik die term loon/lone om te verwys na die inkomste wat in ruil vir arbeid in die produksieproses betaal word (Mohr en Fourie, 1996:412). Die prys van arbeid staan bekend as die loonkoers, dit wil sê die bedrag geld wat aan 'n werker betaal word vir arbeidsdienste vir 'n spesifieke tydperk of in die uitvoering van spesifieke take. Die loonkoers kan uitgedruk word as 'n bedrag per uur, per dag of per week. Salarisse word gewoonlik uitgedruk as 'n bedrag per maand of per jaar (Hunter en Mulvey, 1981:128).

In hierdie studie word geen onderskeid gemaak tussen lone en salarisse nie, alhoewel die begrip loon/lone deurgaans gebruik word. Lone vorm deel van die vergoeding en vergoeding vorm weer deel van inkomste van die werker (figuur 2.1).

FIGUUR 2.1 SKEMATIESE UITEENSETTING VAN DIE VERWANTSKAP TUSSEN LONE, VERGOEDING EN INKOMSTE.



BRON: Aangepas uit Ehrenberg en Smith (1991:30)

☐ Arbeidsmark

Ruffin en Gregory (1993:713) omskryf die arbeidsmark as 'n instelling waar kopers en verkopers van arbeid byeengebring word om ooreenkomste te bereik oor lone en werksomstandighede. Die term arbeidsmark dui op die skakel tussen potensiële verkopers (aanbieders) en potensiële kopers (vraers) van arbeid.

Ten einde die huiswerkermark, 'n arbeidsmark in eie reg te bestudeer, is die volmaakte mededingingsmodel, ook bekend as die neo-klassieke teorie, as vertrekpunt geneem.

'n Volmaakte mededingingsmodel veronderstel 'n arbeidsmark met baie kopers en verkopers van arbeid (Kaufman, 1994:32). In so 'n arbeidsmark kan nie een van die individuele markdeelnemers die markprys (loonkoers) beïnvloed nie. Die markprys word deur die wisselwerking van vraag en aanbod bepaal en al die deelnemers moet die markprys aanvaar. In hierdie tipe mark is al die deelnemers prysnemers

(loonnemers in die geval van die arbeidsmark) – hulle besluit watter hoeveelhede hulle teen die markprys aanbied of vra (Mohr en Fourie, 1996:347).

Die redes waarom die volmaakte mededingingsmodel gekies is, is die volgende:

- ☐ Die huiswerkermark bestaan uit baie markdeelnemers – baie verkopers van arbeid (huiswerkers) en kopers van arbeid (huisbewoners as werkgewers), wat 'n voorwaarde vir volmaakte mededinging is.
- ☐ Ekonomie neem gewoonlik dié model (teorie) as vertrekpunt (Sapsford, 1981:5).
- ☐ Dié teorie verteenwoordig 'n standaard/norm waarmee die werking van al die ander markvorme vergelyk kan word (Mohr en Fourie, 1996:349).
- ☐ Die neo-klassieke teorie omskryf die werking van die arbeidsmark en hoe markkragte lone en indiensneming bepaal (Kaufman, 1994:31).

Derhalwe kan dié teorie dien as die onderbou waarop empiriese aspekte gebou kan word en waarvolgens die impak van minimumlone op indiensneming van huiswerkers ondersoek kan word.

2.2 DIE BESLUIT OM TE WERK

2.2.1 Begripsomskrywing

Schiller (1991:724) definieer die aanbod van arbeid as die gewilligheid en vermoë om spesifieke hoeveelhede tyd te werk teen alternatiewe loonkoerse in 'n gegewe periode.

Arbeidsekonome definieer arbeid as die hoeveelheid werk aangebied deur 'n gegewe bevolking en die hoeveelheid inspanning aangebied deur 'n bevolking, respektiewelik (Rees, 1979:1 en Hamermesh en Rees, 1980:3). Sapsford (1981:15) beskou die aanbod van arbeid as " ... *the amount of labour, measured in person-hours, offered for hire during a given time period*".

Volgens Dobb (1960:110-111) behels die aanbod van arbeid nie net bloot die hoeveelheid werkers wat na indiensneming streef nie, maar ook die hoeveelheid ure wat werkers bereid is om te werk en ook die intensiteit van inspanning en vaardigheid waarmee die werk verrig word.

Uit die definisies kan die volgende omskrywing van arbeidsaanbod afgelei word, naamlik: Die aanbod van arbeid is die hoeveelheid arbeid aangebied deur 'n bevolking binne 'n spesifieke periode, teen 'n spesifieke loonkoers.

Daar moet in gedagte gehou word dat die volmaakte arbeidsmarkmodel slegs 'n gedeeltelike ewewigsontleiding van die arbeidsmark verskaf en word beperk deur

die aannames wat gemaak word (Gillespie, 1983:1). In terme van die aanbodkant voorsien Kaufman (1994:242) die volgende aannames:

- ☐ werkers streef nutmaksimisering na;
- ☐ werkers het volmaakte kennis van die mark;
- ☐ werkers tree rasioneel op en sal reageer op veranderinge van die loon- en vergoedingskoerse;
- ☐ werkers is mobiel; en
- ☐ arbeid is ongeorganiseerd (elke werker neem sy eie besluite en geen vakbonde tree namens hom/haar op nie).

In die volgende subafdelings word die individuele arbeidsaanbod, loon-elasticiteit van arbeidsaanbod en totale markarbeitsaanbod ondersoek.

2.2.2 Individuele arbeidsaanbod

Individuele arbeidsaanbod word deur die sogenaamde “teorie van die besluit om te werk of om te ontspan” verduidelik (Sapsford en Tzannatos, 1993:20 en Kaufman, 1994:45). Voordat hierdie teorie ondersoek word, is dit nodig om die konsepte “werk” en “ontspanning” te omskryf. In die konteks van hierdie studie word “werk” omskryf as ’n aktiwiteit waarvoor ’n loon ontvang word. Die konsep “ontspanning” verwys na aktiwiteite waarvoor die persoon geen betaling ontvang nie en sluit werk

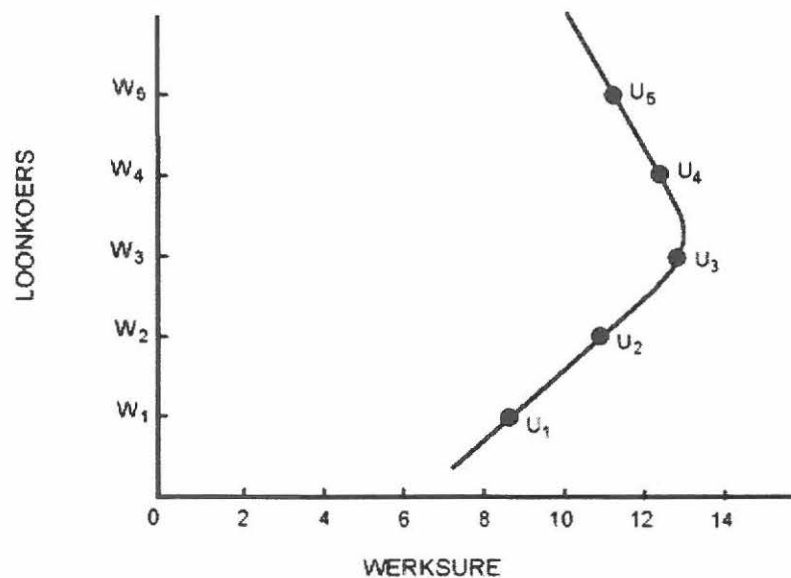
binne die huishouding¹, spandering van tyd aan verbruik, onderwys, rus, eet en deelname aan sport in (McConnel en Brue, 1995:14-15).

Dit is die prerogatief van elke huiswerker om te besluit oor die allokasie van tyd ten opsigte van werk en ontspanning, met ander woorde die optimale werks-ontspanningsposisie of nutmaksimisering.

Elke huiswerker het derhalwe 'n stabiele nutfunksie (Camargo, 1988:56). In hierdie nutfunksie het goedere en dienste en dus inkomste 'n positiewe waarde (nut) terwyl werk koste verteenwoordig. Elke huiswerker poog dus om sy/haar nutfunksie te maksimiseer – die bereiking van 'n optimum in sy/haar skaal van voorkeure, met inagneming van eie persoonlike eienskappe (soos geskooldheid), die heersende loonkoers en die prys van goedere en dienste. Hieruit volg dat die huiswerker die hoeveelheid arbeid wat sy/hy aanbied sal verhoog “... *totdat die disutiliteit van die laaste werkeenheid gelyk is aan die loon wat ontvang word*” (Camargo, 1988:56).

Die hoeveelheid arbeid aangebied (d.w.s. die aantal ure wat die werker bereid is om te werk) sal neig om toe te neem soos die loonkoers toeneem, maar slegs tot 'n bepaalde punt (Mohr en Fourie, 1996:418). Beskou figuur 2.2.

¹ Werk binne die huishouding sluit onder ander die volgende aktiwiteite in: die voorbereiding van maaltye, herstelwerk aan die huis, skoonmaak en kinderopvoeding (Ruffin en Gregory, 1993:715).

FIGUUR 2.2 INDIVIDUELE AANBOD VAN ARBEID

BRON: Aangepas uit Stanlake en Grant (1995:282)

Die individuele arbeidsaanbod neem toe tot by punt u_3 waarna dit begin afneem soos die loonkoers verder toeneem. Dit staan bekend as die terugwaartsbuigende aanbodkurwe van arbeid (Ehrenberg en Smith, 1991:184). Elke persoon se werk-ontspanningskeuse is uniek, dus sal die ligging, vorm en punt van terugwaartsbuiging van persoon tot persoon varieer. Die vorm wat die terugwaartsbuigende aanbodkurwe aanneem, kan aan twee kragte, naamlik 'n substitusie-effek en 'n inkomste-effek, toegeskryf word:

- *Substitusie-effek.* Indien die loonkoers toeneem volgens Mohr en Fourie (1996:419) en Ruffin en Gregory (1993:715), sal werkers neig om langer te werk. Werkers sal bereid wees om ontspanning (vrye tyd) op te offer ten einde 'n hoër inkomste te verdien. Dit beteken in werklikheid dat hulle gewillig is om ontspanning te vervang met 'n hoër verbruik van goedere en

dienste (wat hulle met die hoër inkomste sal aankoop). Stygings in die loonkoers verhoog die geleentheidskoste van vrye tyd en sal waarskynlik die meeste werkers oorreed om vrye tyd op te offer om langer ure te werk en sodoende die middele te hê om meer goedere en dienste aan te koop. Hierdie verskynsel staan bekend as die substitusie-effek - styging in die prys van arbeid oorreed werkers om ontspanning met werk te substitueer.

- *Inkomste-effek.* Mohr en Fourie (1996:420) en Ruffin en Gregory (1993:715) is van mening dat hoe meer 'n werker aan goedere en dienste bestee, sy of haar grensnut van verbruik sal afneem. Tyd gespandeer aan ontspanning is normale goedere² en die vraag daarna neem toe as inkomste toeneem. Soos die werker se inkomste saam met die loonkoers toeneem, sal sy of haar vraag na vrye tyd dus ook toeneem. Dit staan bekend as die inkomste-effek.

Uit die beskrywing van die substitusie- en inkomste-effek kan sekere afleidings vir die doel van hierdie studie gemaak word. Die rigting van die substitusie-effek sal altyd van die verandering in die relatiewe lone afhang. As die relatiewe prys van arbeid (lone) toeneem, sal die hoeveelheid arbeid aangebied ook toeneem, terwyl die tyd aan ontspanning bestee, sal afneem. Die inkomste-effek werk in die teenoorgestelde rigting. Soos inkomste toeneem, sal meer vrye tyd gevra word. Vanaf punt u_1 na punt u_3 in figuur 2.2, oorheers die substitusie-effek die inkomste-effek en die hoeveelheid arbeid aangebied neem toe, terwyl die hoeveelheid ontspanningstyd gevra, afneem.

² Goedere met 'n positiewe inkomste-elasticiteit van die vraag word normale goedere genoem. 'n Positiewe inkomste-elasticiteit van die vraag beteken dat 'n styging in inkomste tot 'n toename in die hoeveelheid gevra van die betrokke produk sal lei (Mohr en Fourie, 1996:265). Onder normale goedere word luukse goedere en noodsaaklike goedere geplaas.

Teen 'n bepaalde loonkoers sal die inkomste-effek die substitusie-effek begin oorheers en in hierdie geval vind dit plaas by loonkoers u_3 (figuur 2.2). Teen 'n hoër loonkoers (u_4 en u_5) sal meer gewen word deur minder ure te werk as om meer ure te werk. Die hoeveelheid ontspanningstyd wat gevra word neem toe en die hoeveelheid arbeid wat aangebied word, daal. Daar moet egter in gedagte gehou word dat die aanbodkromme (figuur 2.2) slegs die moontlikhede tot beskikking van 'n spesifieke werker aantoon. Daar is geen waarborg dat 'n spesifieke werker 'n werk sal bekom of 'n loon gelykstaande aan punt u_3 of hoër aangebied sal word nie.

Uit die uiteensetting kan dus verder afgelei word dat albei kragte, inkomste- en substitusie-effek, altyd aanwesig is, maar dat een krag domineer³.

Die helling van die aanbodkromme is dus positief by lae lone en negatief by hoë lone. Huiswerkers ontvang relatiewe lae lone en die substitusie-effek sal waarskynlik oorheers. Verder is dit onwaarskynlik dat die aanbodkromme enigszins terugwaartsbuigend sal wees. Daar kan dus aanvaar word dat die aanbodkromme vir huiswerkers positief (u_1 - u_3) sal wees.

2.2.3 Die motivering om te werk

In die vorige afdeling is gefokus op die “besluit om te werk” vanuit 'n ekonomiese teoretiese perspektief. Dit is egter ook nodig om die “besluit om te werk” uit 'n bedryfspsigologiese hoek te beskou, met ander woorde dit wat die swart vrou

³ Vergelyk McConnel en Brue (1995:25) tabel 2-1 vir 'n volledige uiteensetting van die implikasies van die inkomste- en substitusie-effek.

motiveer om te werk. Daar word juis op swart vroue gefokus omdat swart vroue grootliks die arbeidsaanbod in die huiswerkermark vorm.

Volgens Mullins (1996:482) is intrinsieke satisfaksie (dit wat uit die werk self spruit), en sosiale verhoudings (vriendskappe in die werkplek) twee belangrike motiveerders. In aansluiting by bogenoemde verskaf George en Cole (1992:110-112) motiveringsriglyne vir werkgewers, naamlik:

- ☐ Bevorder spanwerk;
- ☐ bied geleentheid tot groei (bevordering) in die werkplek;
- ☐ skep uitdagende werk; en
- ☐ gee opregte erkenning.

Volgens die mening van die navorser het die huiswerkerberoep unieke eienskappe en word dit betwyfel of die huiswerker deur die werk self gemotiveer sal word, veral in terme van die onderstaande kenmerke van die huiswerkerberoep:

- ☐ Eensaamheid – daar is min sosiale interaksie aangesien sy meestal die enigste werknemer is.
- ☐ Die aard van die werk is dikwels fisies uitputtend.
- ☐ Min of geen geleentheid tot groei (bevordering) nie, moontlik slegs van skoonmaker na kok na kinderoppasser.

- ☐ Daar is dikwels 'n gebrek aan werksekuriteit (geen dienskontrakte tussen die huiswerker en die werkgever nie).
- ☐ Die inhoud van die werk is herhalend van aard.
- ☐ Daar is moontlik min of geen erkenning vir deeglike werk gelever nie.

Mullins (1996:482) noem egter 'n derde motiveringsaspek naamlik “*ekonomiese vergoeding*” soos salarisse, byvoordele en werksekuriteit. Wiendieck (1979:241) beskou hierdie derde motiveringsaspek as die sogenaamde ekstrinsieke vergoeding “... *which require an external agent* ...”. Huizinga (in Backer, 1973:9) sluit hierby aan en beweer dit is die lae orde behoeftes wat vir laer beroepsvlakke belangrik is. Hierdie lae orde behoeftes verwys na die fisiologiese behoeftes (kos, water en hitte) soos deur Maslow (1954) in sy behoeftehiërargie uiteengesit. Dit is die belangrikste behoeftes; indien hulle nie bevredig word nie, sal menslike gedrag grootliks daarop gemik wees om hulle te bevredig (Gerber, Nel en Van Dyk, 1998:273). In 'n studie deur Backer (1973:29-31), *Motivating Black Workers*, wat in Oos-Londen/Uitenhage onder meestal ongeskoolde Xhosa fabriekswerkers onderneem is, is bogenoemde bewering bevestig. Die resultaat was dat 70% van die vroue 'n primêre belang in die satisfaksie van fisiologiese behoeftes gehad het. Dié swart vroue het laat blyk dat hulle geen spesifieke voorkeur vir werkseleenthede het nie, solank hulle hul families kan onderhou – 'n kontantloon vir die aankoop van voedsel, klere en huisvesting dien as die enigste motiveerder om te werk. Bogenoemde is moontlik ook die dryfveer vir huiswerkers om te werk.

2.2.4 Loon-elasticiteit van die aanbod van arbeid

In die voorafgaande afdeling is loonveranderings se invloed op individue se besluit om te werk ondersoek. Implisiet het die ondersoek ook gefokus op die loon-elasticiteit van individuele arbeidsaanbod. Loon-elasticiteit van die aanbod van arbeid word deur Schiller (1991:728) en McConnell en Brue (1995:29) omskryf as die persentasieverandering in die hoeveelheid arbeid aangebied, gedeel deur die persentasieverandering in die loonkoers.

Die vergelyking sien as volg daaruit:

Elasticiteit van die aanbod van arbeid (E_A)	=	$\frac{\text{Persentasieverandering in die hoeveelheid arbeid aangebied}}{\text{Persentasieverandering in die loonkoers}}$	(2-1)
--	---	--	-------

Oor 'n spesifieke afstand van 'n individu se arbeidsaanbodkurwe sal die koeffisiënt in die vergelyking (2-1) nul (volkome onelasties), oneindig (volkome elasties), minder as een (relatief onelasties), groter as een (relatief elasties) of negatief (terugwaartsbuigend) wees (McConnell en Brue, 1995:29). Die elasticiteit sal afhang van die relatiewe sterkte van die inkomste- en substitusie-effek, veroorsaak deur 'n loonkoersverandering.

Die elasticiteit van die aanbod van arbeid reflekteer hoeveel addisionele arbeid beskikbaar sal wees indien 'n hoër loon aangebied word. Indien die elasticiteit van arbeid 0,2 is, sal 'n 10% toename in die loonkoers 'n 2% toename in hoeveelheid arbeidsaanbod tot gevolg hê (Schiller, 1991:728).

Die vraag ontstaan of die arbeidsaanbodkromme in die praktyk 'n positiewe of negatiewe helling het en of dit terugwaartsbuigend is, met ander woorde, hoe sien die elasticiteit van die arbeidsaanbod in die praktyk daar uit. Ekonomie in die Verenigde State van Amerika het volgens Kaufman (1994:60) empiriese studies uitgevoer en bevind dat die arbeidsaanbodkromme vir mans selfs 'n negatiewe helling het en terugwaartsbuigend is. Konsensus is deur navorsers bereik dat die arbeidsaanbodelastisiteit ongeveer $-0,1$ is, wat beteken dat 'n 10% toename in die loonkoers 'n 1% netto vermindering in werksure teweegbring. Drie uit vyf studies het getoon dat die arbeidsaanbodkromme vir mans 'n negatiewe helling het en twee studies het aangetoon dat die kromme terugwaartsbuigend is. Die implikasie is dat die negatiewe inkomste-effek, verkry uit die hoër lone, die positiewe substitusie-effek domineer en dat die arbeidsaanbodelastisiteit dus negatief is.

In die woorde van Kaufman (1994:62) is die arbeidsaanbodkromme vir vroue “... *substantially different compared to men*” en empiriese studies het aangetoon dat vrouens meer ure werk indien die loonkoers verhoog en nie soos in die geval van mans minder ure nie. Die toename in ure is afkomstig uit die volgende:

- ☐ Meer vroue tree toe tot die arbeidsmag;
- ☐ vroue skakel oor van deeltydse na voltydse werk; en
- ☐ vroue wat reeds in die arbeidsmag is, werk langer ure.

Skattings gebaseer op verskeie empiriese studies het volgens Kaufman (1994:62) aangetoon dat die arbeidsaanbodelastisiteit van vroue ongeveer $0,9$ is. Dit beteken dat 'n 10% toename in die loonkoers 'n 9% toename in arbeidsure te weeg sal bring

wat 'n negatiewe inkomste-effek (-0,2) en 'n positiewe substitusie-effek van +1,1 reflekteer. In hierdie geval domineer die substitusie-effek en die arbeidsaanbodkromme is positief.

Die verskil in gedrag tussen mans en vroue is volgens Kaufman (1994:62) as gevolg van die feit dat meer as 90% van mans voltyds werk en addisionele ure beskikbaar vir werk, kan slegs uit een bron verkry word, naamlik ontspanning. Die posisie van vroue verskil deurdat vroue 'n aansienlike hoeveelheid tyd aan take in hul eie huishouding bestee. Vroue bestee dus tyd aan werk in die arbeidsmag, werk in hul huishouding en ontspanning. Daar vind dus nie net substitusie plaas tussen ontspanning en werk in die arbeidsmark nie, maar ook tussen werk in die huishouding en die arbeidsmag. Dit is dus dié substitusie van werk in die huishouding na werk in die arbeidsmag in die woorde van Kaufman (1994:62) “... *that accounts for the larger, positive labour supply elasticity for woman*”.

Soos in 'n vorige afdeling gestel het die individuele arbeidsaanbodkromme 'n positiewe helling. Voeg daarby dat die individuele arbeidsaanbod relatief loonelasies (of selfs relatief loononelasies) is, sal huiswerkers bereid wees om addisionele hoeveelheid arbeid aan te bied teen hoër loonkoerse. Huiswerkers wat relatiewe lae lone ontvang sal bereid wees om meer ure te werk (ook meer dae per week) indien die loonkoers styg. Die bereidwilligheid van 'n huiswerker om meer ure te werk word egter steeds begrens deur onder andere, ontspanning (of tyd bestee aan eie huishouding), inkomste van die huisgesin, die prys van verbruikersgoedere, afstand vanaf die werkplek of die beskikbaarheid van vervoer.

2.2.5 Totale markarbeidsaanbod

Die teorie van die terugwaartsbuigende aanbodkurwe van arbeid is redelik aanvaarbaar wat die gedrag van 'n individu betref, maar dit geld nie noodwendig vir 'n groep individue of 'n mark nie (Mohr en Fourie, 1996:420) en Berg (1961:492). Dit is onwaarskynlik dat alle individuele aanbodkurwes teen dieselfde loonkoers terugwaarts sal buig.

Om die totale arbeidsaanbod vir 'n spesifieke mark (ook die huiswerkermark) te bereken, word die individuele aanbodskurwes van huishoudings, volgens Bosworth, Dawkins en Stromback (1996:10) bymekaar getel⁴.

Die markaanbodkromme, net soos die individuele aanbodkromme, buig uiteindelik terugwaarts, maar geen mark het 'n loonkoers bereik waar dit opereer op die terugwaartse gedeelte nie (Parkin, 1990:393). Arbeidsaanbodkrommes van 'n spesifieke mark het gewoonlik 'n positiewe helling oor realistiese loonkoerse (McConnel en Brue, 1995:157). Hoër lone in 'n spesifieke mark trek werkers aan van ander markte, maar laat werkers ook hul ontspanning opoffer.

Genoemde stelling beklemtoon dat die markaanbodkromme (a) 'n positiewe helling het en dat (b) die substitusie-effek domineer.

Die determinante van arbeidsaanbod kan egter 'n verskuiwing van die markaanbodkromme veroorsaak. Hierdie determinante word deur McConnel en

⁴ Vergelyk ook Parkin (1990:392), Smith (1994:19) en Schiller (1991:727).

Brue (1995:49-77) gerieflikheidshalwe in vier kategorieë geplaas, naamlik: bevolking, arbeidsmagdeelnamekoers, werksure en kwaliteit van arbeid.

2.2.5.1 Bevolking

Om 'n bepaalde bevolking te bereken moet die geboortesifer, sterftesifer en netto migrasie in aanmerking geneem word. In Suid-Afrika, word die bevolkingsyfers apart vir die vier belangrikste bevolkingsgroepe verskaf, omdat die bevolkingsgroepe in verskillende fases van die demografiese siklus verkeer. Mohr en Fourie (1996:44 en 415) is van mening dat swart groepe in Suid-Afrika steeds in fase II verkeer. Dié fase behels volgehoue hoë geboortekoerse met 'n daling in sterftes, as gevolg van verbeterde mediese dienste met die resultaat van bevolkingstoename. Hierdie mening word ondersteun deurdat die swart bevolking tussen 1980 en 1991 jaarliks met 2,7% toegeneem het en projeksies vir die periode 1996 tot 2001 deur Sadie, in Mohr en Fourie (1996:415), toon dat die tendens op dieselfde wyse sal voortgaan. Huiswerkers, hoofsaaklik swart vroue, kom dus uit hierdie bevolkingsgroep en die afleiding wat gemaak kan word, is dat die arbeidsaanbod van huiswerkers steeds toeneem. 'n Afname in die swart bevolking kan in die toekoms 'n werklikheid word soos meer verstedelik en meer werksgeleenthede vir vroue gebied word.

2.2.5.2 Arbeidsmagdeelnamekoers (AMDK)

Die arbeidsmagdeelnamekoers word deur (Borjas, 1996:18-19) omskryf as daardie gedeelte van die bevolking wat hulle in die arbeidsmag bevind. Die term

arbeidsmag (of ekonomiese bedrywige bevolking) sluit daardie werkers in diens en die wat werkloos is, in. Dit kan as volg uitgedruk word:

AMDK	=	$\frac{\text{Arbeidsmag}}{\text{Bevolking}}$	(2-2)
------	---	--	-------

As die gedeelte van die bevolking wat jonger as 15 jaar is uitgesluit word, kan dit as volg uitgedruk word:

AMDK	=	$\frac{\text{Arbeidsmag}}{\text{Totale bevolking van werkende ouderdom}}$	(2-3)
------	---	---	-------

Volgens Barker en Backer (1992:37-38) het die deelname van vroue in die arbeidsmark redelik skerp toegeneem. Daar is baie redes (volgens bogenoemde skrywers) vir hierdie veranderinge, waaronder die volgende:

- ☐ Die rol van die vrou in die samelewing het verander.
- ☐ Die afname van geboortekoerse het dit vir vroue moontlik gemaak om meer jare in die arbeidsmark deur te bring.
- ☐ Die dienstesektor, waarin vroue tradisioneel aktief is, het 'n groter vraag na vroulike werknemers geskep.

- ☐ Verhoogde egskeidingskoerse het moontlik daartoe bygedra dat meer vroue tyd in die arbeidsmark moet deurbring.
- ☐ Vroue wend hulle ook tot die arbeidsmark om die man se inkomste aan te vul om so 'n bepaalde lewenstandaard te handhaaf.

2.2.5.3 Werksure

Die totale arbeidsaanbod aan die arbeidsmark hang nie net af van die aantal arbeidsmagdeelnemers nie, maar ook van die gemiddelde werksure per week of per jaar van die deelnemers. Die werksure per week in Suid-Afrika, soos ook in baie ander lande, toon 'n dalende tendens. Statutêr (Wet op Basiese Diensvoorwaardes no. 75 van 1997, soos gewysig) is dit vasgestel op 45 uur per week, waar dit voorheen 46 uur per week was.

Uit bogenoemde twee determinante word die kwantiteit van arbeid aan die mark afgelei.

2.2.5.4 Kwaliteit van arbeid

In die sogenaamde "menslikekapitaalteorie" word onderwys en opleiding as investering beskou. Dit beteken dat onderwys en opleiding korttermynvoordele (werker verkry status) en langtermynvoordele inhou. Onderwys en opleiding vergroot 'n persoon se voorraad menslike kapitaal en sodoende vergroot dit sy

produktiwiteitspotensiaal, wat weer lei tot hoër verdienste (Barker en Backer, 1992:107-108).

Die dualistiese arbeidsmarkteorie, (soos uiteengesit in paragraaf 2.5.5) verskil van die menslikekapitaalteorie. Werkgewers in die primêre mark bestee groot bedrae aan opleiding van werkers, maar beperk dit tot die interne mark (werkers binne die onderneming of bedryfsektor). Werkers buite die onderneming (sogenaamde eksterne mark) is dus buite die onderneming vasgevang en onderwys en opleiding deur die regering sal min of niks doen om hul inkomste te vergroot nie. 'n Voorbeeld van die eksterne arbeidsmark is poste vir handearbeidstake, waaronder huiswerkers ressorteer (Barker en Backer, 1992:108). Dit kan, onder andere, 'n gedeeltelike verklaring bied vir die hoë arbeidsaanbod in die huiswerkermark.

Wanneer die kwantiteit van arbeid gekombineer word met die kwaliteit van arbeid, word die totale beskikbare arbeidsaanbod aan die arbeidsmark verkry.

Samevattend kan dus gesê word dat die besluit om te werk of nie te werk nie, nie altyd deur die individu eensydig geneem word nie. Die grootste persentasie van 'n bepaalde bevolking is in gesinne saamgesnoer en daarom sal die teenwoordigheid van gesinslede 'n invloed uitoefen op elke persoon se keuse om deel te neem aan die arbeidsmark. Die individu sal in die besluit om te werk, of nie te werk nie, gelei word deur die menings van gesinslede, hul inkomste en behoeftes.

Met 'n positiewe groeikoers van die swart bevolking (en derhalwe swart vroue waaruit die huiswerkers voortspruit), 'n toename in immigrasie en die

ongeskooldheid van swart vroue wat veroorsaak dat hulle in die huiswerkersektor vasgevang is, kan dit nie anders nie as dat daar 'n ooraanbod van arbeid in die huiswerkersektor is. Indien die substitusie-effek oorheers en die arbeidsaanbod boonop loonelasties is, kan die arbeidsaanbod in die huiswerkermark verder toeneem, indien loonkoerse sou styg. Hierdie toename kan moontlik deur 'n styging in die arbeidsvraag van huiswerkers geabsorbeer word, alternatiewelik sal daar werkloosheid intree, of loonkoerse sal afgedwing word. Dit lei tot 'n ontleding van die arbeidsvraag van huiswerkers, wat in die volgende afdeling aan die orde gestel word.

2.3 DIE INDIENSNEMINGSBESLUIT

Die huiswerker lewer nie 'n verkoopbare produk nie, wat daartoe kan lei dat die arbeidsvraagteorie moontlik slegs gedeeltelik geld.

2.3.1 Begripsomskrywing

Die begrip "vraag na arbeid" word deur Schiller (1991:728) gedefinieer as die hoeveelheid arbeid wat werkgewers gewillig en in staat is om te huur, teen alternatiewe loonkoerse, in 'n gegewe tydspanne (*ceteris paribus*⁵). Nieteenstaande die feit dat mense gewillig is om te werk, berus die besluit van hoeveel werkers werklik in diens geneem word by die werkgewers. Werkgewers

⁵ Die aanname word gemaak dat alle ander veranderlikes konstant gehou word.

wend hulle tot die sakewêreld met die primêre doel om wins te maksimiseer. In die strewe na winsmaksimisering, poog firmas om 'n uitsetkoers te identifiseer waar die marginale inkomste gelyk is aan die marginale koste (Schiller, 1991:729). Nadat werkgewers die winsmaksimiserende uitsetkoers geïdentifiseer het, wend hulle hul tot die faktormarkte vir die verkryging van arbeid, toerusting, kapitaal en ander hulpbronne.

Die kwaliteitshulpbronne deur 'n firma benodig, word bepaal deur die geantisipeerde uitset en verkope. Die vraag na produksiefaktore, arbeid ingesluit, is 'n afgeleide vraag⁶, dit is afgelei van die vraag na goedere en dienste (Sapsford, 1981:39). In die vervaardigingsektor word arbeid gevra vir die bydrae wat dit lewer tot die vervaardiging van byvoorbeeld motors. Indien die vraag na motors daal, daal die vraag na arbeiders in dié spesifieke sektor. In die dienstesektor word arbeid deur firmas gevra, omdat dit direkte voordele aan verbruikers verskaf. 'n Styging in die vraag na kinderversorgingsdienste sal die vraag na werkers wat hierdie diens kan lewer, verhoog.

Die basiese doel met die arbeidsvraagteorie is eerstens om te verklaar hoeveel arbeid werkgewers bereid is om te huur teen verskillende loonkoerse en tweedens is die vraag na arbeid 'n belangrike markkrag van die loonbepalingsteorie (Hamermesh en Rees, 1988:103).

Die arbeidsvraagteorie word in die volgende afdelings breedvoerig uiteengesit.

⁶ Vergelyk ook Hamermesh en Rees (1988:103) en Parkin (1990:384).

2.3.2 Die korttermynarbeidsvraag

Die huiswerker lewer 'n diens aan die huisgesin en nie soos in die sakesektor waar die werker 'n diens aan die verbruiker lewer nie. Die tipe arbeid (diens) wat die huiswerker lewer, verskil dus van dié diens wat in die sakesektor gelewer word en waaraan 'n direkte prys gekoppel kan word. Arbeidsmarkteorieë spesifiseer nie hoe die vraag na huiswerkers afgelei word nie en daarom word die neo-klassieke teorie wat op die firma van toepassing is, as vertrekpunt geneem. Daar word gepoog om die firma se korttermynarbeidsvraag te bepaal waaruit die huishouding se korttermynvraag na huiswerkers afgelei sal word.

Die eerste stap in die bestudering van die arbeidsvraag is die spesifisering van die firma se produksiefunksie. 'n Firma se produksiefunksie is die verhouding tussen die inset (hulpbronne aangewend) en die uitset (hoeveelheid produkte geproduseer) (McConnel en Brue, 1995:119). In die spesifisering van die korttermyn-produksiefunksie in die volmaakte arbeidsmark word daar vier aannames gemaak:

- ☐ Werkgewers streef winsmaksimisering na (Ehrenberg en Smith, 1991:61).
- ☐ Die firma gebruik slegs arbeid(A) en kapitaal(K) in die produksieproses.
- ☐ Minstens een produksiefaktor, naamlik kapitaal is vas (McConnel en Brue, 1995:119).

- Werkgewers koop arbeid in 'n volmaakte mededingende arbeidsmark (Sapsford, 1981:39).

Die tweefaktorproduksiefunksie van die firma sien dus as volg daaruit:

$$U = f(A, K)$$

Waar U die firma se totale uitset is oor die korttermyn; f beteken "funksie van"; A die arbeidsinset en K die vaste kapitaalinset.

Die firma, as 'n winsmaksimiseerder, stel nie net belang in die fisiese produk van arbeidinset nie, maar ook in die bydrae wat dit maak tot inkomste. In die besluit van die firma om 'n addisionele werker in diens te neem, sal die firma nie net oorweging skenk aan die toename in inkomste nie, maar ook aan die koste wat die addisionele werker teweeg sal bring (Sapsford, 1981:42).

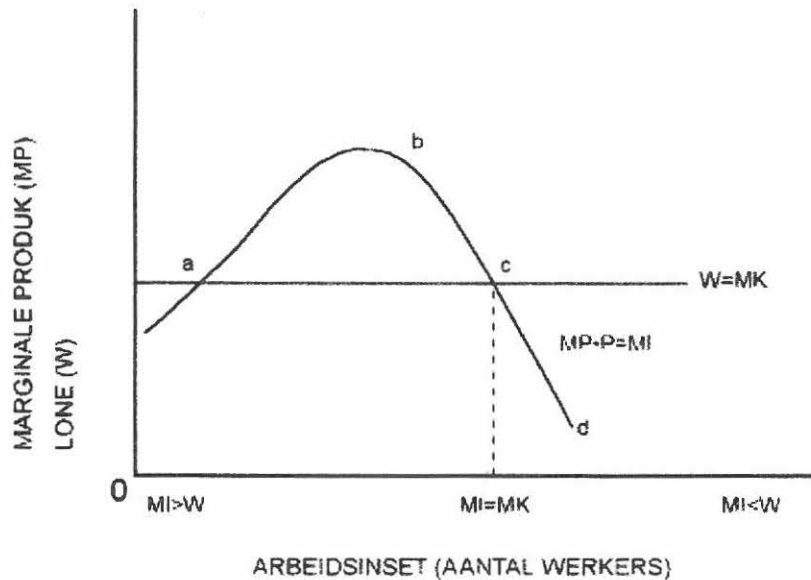
Volgens Freeman (1972:55) maak die firma sy indiensnemingsbesluit op grond van die verandering in uitset as die resultaat van die indiensneming van 'n addisionele werker. Die verandering in uitset is die marginale produk van arbeid (MP). Tweedens bereken die firma die inkomste wat verkry sal word uit die verkoop van die hoër uitset. Die firma verkoop uitset in 'n volmaakte mededingende mark teen prys P (onafhanklik van die hoeveelheid verkoop) en die firma word beskou as 'n prysnemer. Die bedrag ontvang vir verkope is gelyk aan die addisionele uitset (MP) vermenigvuldig met prys (P): $MP \cdot P$. Die produk ($MP \cdot P$) is die waarde van die marginale produk van arbeid en word die marginale inkomste (MI) van arbeid genoem. Dit verteenwoordig die addisionele inkomste ontvang as resultaat van die toename in indiensneming.

Die finale stap is om $MP \cdot P$ te vergelyk met die koste van indiensneming van 'n addisionele werker. In die volmaakte mededingende arbeidsmark is die koste van indiensneming van arbeiders die heersende loonkoers (W) - die firma is 'n loonnemer. Die toename in koste geassosieer met die indiensneming van 'n addisionele werker, is die bedrag waarmee die firma se loonrekening toeneem - die marginale koste van arbeid (MK). Indien W laer is as MI , sal die firma sy arbeidsmag uitbrei en indien W hoër is as MI , sal die arbeidsmag verlaag word. Die winsmaksimiserende firma sal slegs tevrede wees met $MI = W$ wat ook die indiensnemingsvlak van die firma is. [W is ook die marginale koste van arbeid (MK)]. Die firma maksimiseer dus sy wins waar $MI = MK$ oor die korttermyn. In figuur 2.3 word W en MP op die vertikale as en arbeidsinset (aantal werkers) op die horisontale as geplaas. Die gedeelte bd van die MI verteenwoordig die firma se korttermynvraag na arbeid. Dit word verklaar deur $W = MI$ by a , maar a kan nie 'n winsmaksimiserende posisie wees nie. Wins kan verder uitbrei langs abc omdat $MI > MK$. Die firma maksimiseer dus wins by c eenhede arbeid, omdat enige verdere uitbreiding van indiensneming (cd), sal lei tot 'n afname in wins ($W > MI$).

Volgens figuur 2.3 is die helling van die vraagkromme (bd) negatief.

Aangesien die volmaakte arbeidsmarkteorie nie spesifiseer hoe die korttermynvraag na huiswerkers afgelei moet word nie, word na analogie van die firma se korttermynarbeidsvraagkromme die huishouding se vraag na huiswerkers afgelei. Die korttermynvraag na huiswerkers word dus voorgestel deur die kromme bd (figuur 2.3). Die helling is negatief, wat impliseer dat indiensneming van huiswerkers sal afneem indien loonkoerse sou styg.

FIGUUR 2.3 KORTTERMYNVRAAG NA ARBEID



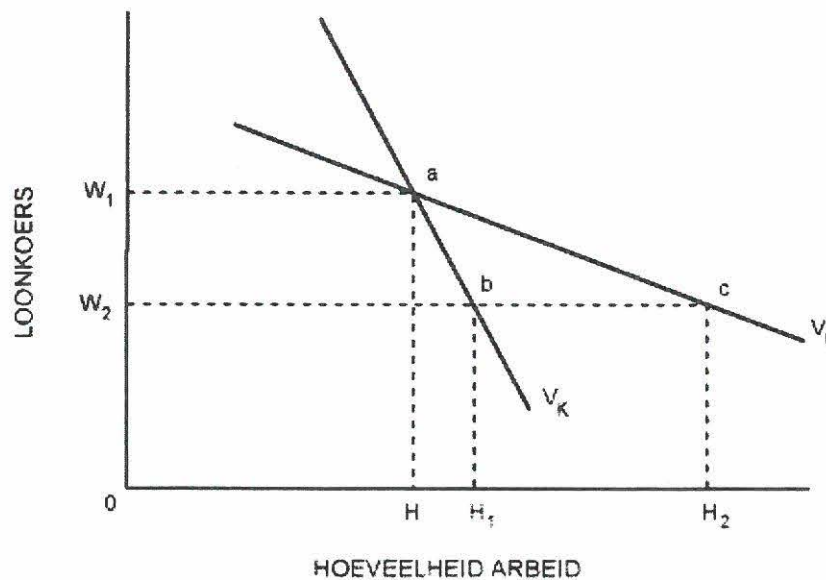
BRON: Aangepas uit Freeman (1972:56)

2.3.3 Die langtermynarbeidsvraag

Oor die korttermyn kan die werkgewer slegs reageer op verandering in die loonkoers deur sy indiensneming en uitsetvlak te wissel (Marshall, King en Briggs 1980:221). Kapitaal, as produksiefaktor, is konstant oor die korttermyn maar daar word aanvaar dat kapitaal oor die langtermyn kan wissel. Oor die langtermyn kan die firma wins maksimiseer deur 'n keuse te maak ten opsigte van beide die indiensneming van werkers en investering in kapitaalgoedere (Borjas, 1996:111). Net so kan die huiswerker se werkgewer oor die langtermyn reageer deur uitgawes te verminder (huiswerker vir minder dae per week / minder ure per dag in diens te neem) en meer huishoudelike toestelle aan te skaf.

Die langtermynvraagkurwe volgens McConnel en Brue (1995:129) neig afwaarts deurdat 'n loonverandering 'n korttermyn uitset (skaaleffek) sowel as 'n langtermyn substitusie-effek teweeg bring. Gesamentlik verander bogenoemde effekte die firma se optimale vlak van indiensneming. Die uitset-effek is die verandering in indiensneming as uitsluitlike gevolg van 'n loonsverandering op die werkgewer se produksiekoste. Die substitusie-effek is die verandering in indiensneming as uitsluitlike gevolg van 'n verandering in die prys van arbeid relatief tot die prys van kapitaal (Sapsford, 1981:52-55).

In figuur 2.4 toon V_k die korttermynvraagkromme en a die aanvanklike ewewig vir hoeveelheid arbeid H en loonkoers W_1 . Indien die loonkoers daal na W_2 , is die resultaat 'n uitset-effek wat indiensneming laat toeneem tot H_1 by punt b. Oor die langtermyn is kapitaal 'n veranderlike, wat 'n substitusie-effek tot gevolg kan hê en die hoeveelheid arbeid verder laat toeneem tot H_2 of punt c. Die korttermynverandering is van a na b en die addisionele langtermynverandering van b na c. Die kromme ac verteenwoordig die langtermynvraagkromme van arbeid. Dit het 'n afwaartse helling, is meer elasties as die korttermynkromme en word onderskryf in die woorde van Marshall, King en Briggs (1980:226) “... *that as a general rule the demand schedule for labor will be steeper in the short run than in the long run*”.

FIGUUR 2.4 DIE LANGTERMYNVRAAGKROMME VAN ARBEID**BRON: Freeman, 1972:58**

Die langtermynarbeidsvraag na huiswerkers, net soos in die geval van die korttermynarbeidsvraag na huiswerkers, word uit die langtermynarbeidsvraag van die firma afgelei. Die afwaartse kromme ac verteenwoordig dus die huishouding se langtermynvraag na huiswerkers. Daar word dus aanvaar, soos in die geval van die firma, dat die langtermynarbeidsvraagkromme meer elasties is.

Uit voornoemde bespreking kan afgelei word dat, indien lone sou toeneem van W_2 na W_1 (soos deur die instelling van 'n minimumloon), indiensneming van huiswerkers oor die korttermyn sal verminder van H_1 na H . Oor die langtermyn kan die werkgever dit meer winsgewend vind om indiensneming verder te verminder, H_2 na H , en om na kapitaalgoedere oor te skakel (Barker en Backer, 1992:15).

2.3.4 Die markvraag

In die huiswerkermark opereer baie vraers na arbeid (huishoudings wat as werkgewers optree) en daarom behoort die markvraag na huiswerkers ook ondersoek te word. Soos in die vorige afdelings gedoen, word die markvraag na huiswerkers afgelei van die markvraag na arbeid in 'n mededingende produktemark.

Parkin (1990:389) asook Parkin en King (1995:384) beweer dat die markvraagkromme na arbeid bloot verkry kan word deur die hoeveelheid arbeid, in diens geneem deur individuele firmas by elke loonkoers, horisontaal saam te voeg op 'n grafiek. Die resultaat van so 'n samevoeging is dat die elasticiteit van die arbeidsvraag van die firma en die mark as geheel, dieselfde sou wees.

Die afleiding van die markvraag na arbeid in 'n mededingende produktemark is egter nie so simplisties nie. Indien die loonkoers daal, sal die individuele firma meer werkers in diens neem, meer produseer terwyl die produkprys konstant bly. Daarteenoor ondervind alle firmas in die mark die daling in die loonkoers, met die gevolg dat meer werkers in diens geneem word en daar 'n substansiële hoeveelheid produkte addisioneel aan die mark gelewer word. Die styging in die produksie (alle ander faktore konstant) sal die markprys van die produk laat afneem. McConnel en Brue (1995:132) beweer dat genoemde stelling krities belangrik is, omdat produkprys 'n determinant is van elke firma se vraagkromme. 'n Laer produkprys verlaag die marginale inkomsteproduk (MIP) en skuif die arbeidsvraagkromme van elke firma na links. Die markvraag na arbeid is minder elasties as wat die geval sou wees waar elke firma se arbeidsvraagkromme bloot gesommeer is. Derhalwe kan

die afleiding gemaak word dat die markvraag na huiswerkers ook minder elasties sal wees, wat impliseer dat 'n verhoging in die loonkoers (of die instelling van 'n minimumloon) 'n klein afname in die vraag na huiswerkers bewerkstellig.

2.3.5 Loon-elastisiteit van die vraag na arbeid en die faktore wat dit bepaal

Die elasticiteit van die arbeidsvraag is een van die belangrikste konsepte in arbeidseconomie, omdat dit sentraal staan in baie ekonomiese en publieke beleidsake. Byvoorbeeld: Hoeveel huiswerkers sal met 'n styging in minimumlone hul werk verloor? Hoeveel lede gaan hul werk verloor, indien vakbonde loonkoerse opwaarts druk? Die antwoorde op dié vrae hang af van die sensitiviteit van indiensneming vir loonkoerse.

Daar is in die voorafgaande afdelings tot die gevolgtrekking gekom dat die langtermyn-arbeidsvraag meer elasties is as die korttermynarbeidsvraag en ook dat die markarbeidsvraag minder elasties is as individuele arbeidsvraag. Genoemde twee verwysings na elasticiteit bring die volgende vraag na vore, naamlik: Wat bepaal die sensitiviteit (gevoeligheid) van indiensneming ten opsigte van 'n verandering in die loonkoers, met ander woorde, wat bepaal die elasticiteit van die arbeidsvraag?

Loon-elastisiteit van die arbeidsvraag is die sensitiviteit of gevoeligheid van die vraag na arbeid vir 'n loonverandering. Dit word gemeet deur die loon-



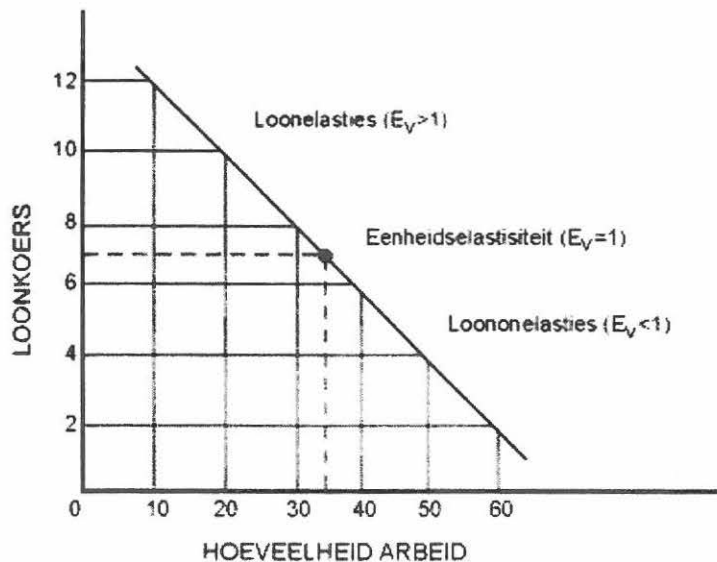
762261

elastisiteitskoëffisiënt (E_v) en word as volg bereken:

E_v	=	$\frac{\text{Persentasieverandering in hoeveelheid arbeid gevra}}{\text{Persentasieverandering in loonkoers}}$	(2.4)
-------	---	--	-------

Die arbeidsvraag is loonelasies indien $E_v > 1$ is. Dit beteken dat werkgewers sensitief is vir 'n verandering in die loonkoers. Omgekeerd, die arbeidsvraag is loon-onelasies indien $E_v < 1$, wat beteken dat werkgewers relatief onsensitief is vir 'n verandering in die loonkoers. Eenheidselastisiteit ($E_v = 1$) vind plaas wanneer die persentasie verandering in die loonkoers gelyk is aan die persentasie verandering in die hoeveelheid arbeid gevra (McConnel en Brue, 1995:135). Die vraag na arbeid is volmaak onelasies indien $E_v = 0$, wat beteken dat 'n toename in die loonkoers geen verandering in die arbeidsvraag meebring nie. Indien die elastisiteit van die arbeidsvraag volmaak elasties is ($E_v = \infty$) dui dit daarop dat die firma gewillig is om alle addisionele werkers teen die heersende loonkoers in diens te neem (Kaufman, 1994:175-176).

Verskillende elastisiteite kan op 'n enkele lineêre, afwaartse vraagkromme aangedui word (figuur 2.5) waar die boonste gedeelte elasties is, die middelpunt eenheidselasties en die onderste gedeelte onelasies.

FIGUUR 2.5 LOON-ELASTISITEIT VAN ARBEIDSVRAAG

BRON: Ehrenberg en Smith (1991:108) en Kaufman (1994:176)

In die woorde van Freeman (1972:64): *“The employment effect of a change in wages is measured, all else remaining fixed, by the shape or elasticity of the demand curve. Knowledge of elasticities is important in understanding the operation of different labour markets. Under what conditions does demand tend to be inelastic? When is it likely to be elastic?”* Die antwoord op dié vrae is deur Alfred Marshall verskaf wat aangetoon het dat sekere faktore die elasticiteit van die arbeidsvraag bepaal.

Die faktore waarna, verwys is in die voorafgaande paragraaf is reeds deur Alfred Marshall in 1890 geïdentifiseer, waarvan een in 1963 deur John R. Hicks gekorrigeer is. Hierdie faktore staan bekend as die Hicks-Marshall wette van afgeleide vraag (Sapsford, 1981:57).

Kaufman (1994:217-22) som die wette⁷ wat op hierdie studie van toepassing is, as volg op:

2.3.5.1 Arbeidskoste as deel van totale koste

Hoe kleiner die verhouding van arbeidskoste tot totale koste, hoe minder elasties is die vraag na arbeid. Indien werkgewers 10% van hul maandelikse inkomste aan huiswerkers afstaan, sal 'n loonverhoging van 10% hul besteebare inkomste met 1% verminder.

2.3.5.2 Die vervangbaarheid van arbeid met kapitaal

Indien die vervangingsmoontlike van 'n werker gering is, sal die vraag loononelasies wees. Die invloed van loonverhogings sal minimaal wees op indiensnemingsvlakke en min werkers loop die gevaar om hul werk te verloor.

Oor die korttermyn (indien lone styg) vind werkgewers dit moeilik, indien nie onmoontlik, om arbeid met kapitaal te vervang en daarom sal die vraag na arbeid onelasies wees. Werkgewers het oor die langtermyn meer tyd om substitusie toe te pas en daarom sal die langtermynarbeidsmag elasties wees; met die gevolg dat 'n minimumloon 'n groter effek op indiensnemingsvlakke oor die lang- as korttermyn sal hê.

⁷ Vergelyk ook Freeman (1972:64-67), McConnel en Brue (1995:136-139) en Griffiths en Jones (1980:71-74) vir 'n volledige uiteensetting.

2.3.5.3 Aanbod-elasticiteit van ander insette

Hierdie wet van afgeleide vraag spruit voort uit die vorige: Hoe groter die elasticiteit van die aanbod van ander insette, hoe groter die arbeidsvraagelasticiteit. In die vorige paragraaf is implisiet 'n onrealistiese veralgemening gemaak dat kapitaal nie geaffekteer word deur 'n verandering in die vraag daarvoor nie.

Veronderstel firmas vervang arbeid met kapitaal, dan sal die vraag na kapitaal toeneem en gevolglik sal die prys van kapitaal (rente) styg. Indien die aanbod van kapitaal onelasties is, sal die prys van kapitaal relatief baie styg wanneer die vraag na kapitaal toeneem. Firms sal dit nie kan bekostig nie en gevolglik sal firmas dit moeilik vind om arbeid met kapitaal te vervang. Die afleiding wat gemaak kan word, is dat die arbeidsvraag loononelasties sal wees indien die aanbod van kapitaal elasties is. Die resultaat is dus dat 'n minimumloon 'n klein invloed op indiensneming sal hê, met ander woorde min werkers sal hul werk verloor.

2.4 EWEWIG IN DIE ARBEIDSMARK

Die loonkoers en die indiensnemingsvlak wat in 'n arbeidsmark tot stand kom, is 'n funksie van die arbeidsaanbod en -vraag (Ehrenberg en Smith, 1988:32-33). Alvorens die arbeidsmarkewewig ondersoek word, word daar eers gekyk na die samevoeging van arbeidsaanbod en -vraag op die vlak van die individuele werkgewer.

2.4.1 Die individuele werkgewer

In die volmaakte arbeidsmark is daar 'n groot aantal individuele werkgewers (kopers van arbeid) en homogene werknemers (verkopers van arbeid) wat volledig ingelig is oor marktoestande en alle werknemers is volmaak mobiel. Die werkgewer kan enige aantal werkers teen die markloonkoers in diens neem. Die werkgewer in die volmaakte arbeidsmark kom voor 'n volmaak-elastiese aanbodkromme te staan ten opsigte van arbeidsinset. Die werkgewer kan deur minder of meer werkers in diens te neem geen invloed uitoefen op die heersende markloonkoers nie. Die volmaak elastiese arbeidsaanbodkromme (A) teen die heersende loonkoers (W_E), in figuur 2.6, dui dus aan dat die werkgewer 'n loonnemer in die arbeidsmark is (Sapsford, 1981:60).

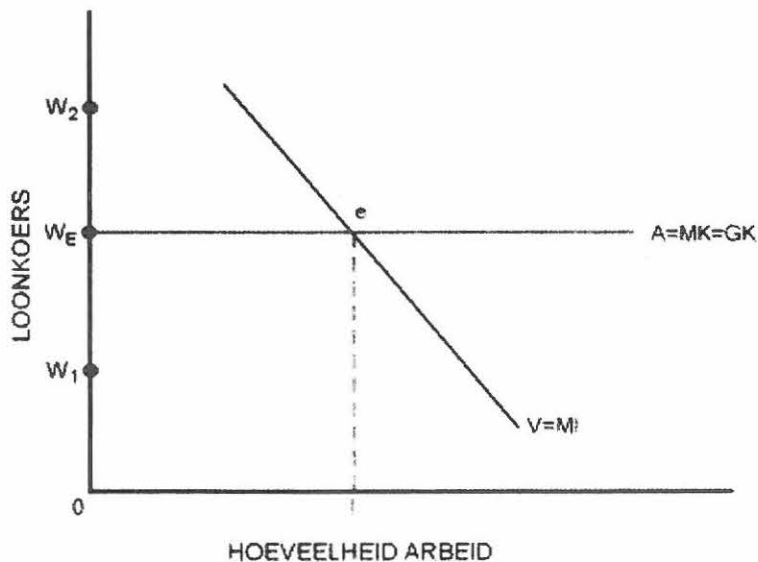
Die aanbodkromme (A) dui ook terselfdertyd die werkgewer se gemiddelde koste (GK) en marginale koste (MK) ten opsigte van lone aan (McConnel en Brue, 1995:160).

Die individuele werkgewer betaal dus 'n loon W_E (figuur 2.6), gegewe deur die snypunt e van A (die volmaak elastiese arbeidsaanbodkromme) en V (vraagkromme). Die vraagkromme (V) is ook die werkgewer se marginale inkomste produkkromme (MI). Die werkgewer se optimale indiensnemingsvlak (I) vir loonkoers W_E word dus verkry waar $MI = MK$ (Kaufman, 1994:243).

Bogenoemde ewewigsituasie hou 'n belangrike implikasie in. Alle werkgewers in 'n spesifieke arbeidsmark betaal dieselfde loon. Indien 'n werkgewer 'n loon W_1 sou

betaal, sal werkers bedank en werk probeer vind by werkgewers wat die markloonkoers (W_E) betaal.

FIGUUR 2.6 DIE BEPALING VAN LONE EN INDIENSNEMING



BRON: Aangepas uit Sapsford (1981:62)

Weens die mobiliteit van arbeid word werkgewers geforseer om W_E te betaal vir arbeid (Kaufman, 1994:243). Daar is ook geen rede volgens Hunter en Mulvey (1981:202) om 'n hoër loon W_2 te betaal nie, want dan sal daardie werkgewer nie wins maksimiseer nie. Derhalwe toegepas op hierdie studie: Indien 'n werkgewer aan 'n huiswerker 'n loon van W_2 betaal, word koste nie geminimiseer nie.

2.4.2 Die huiswerkermark

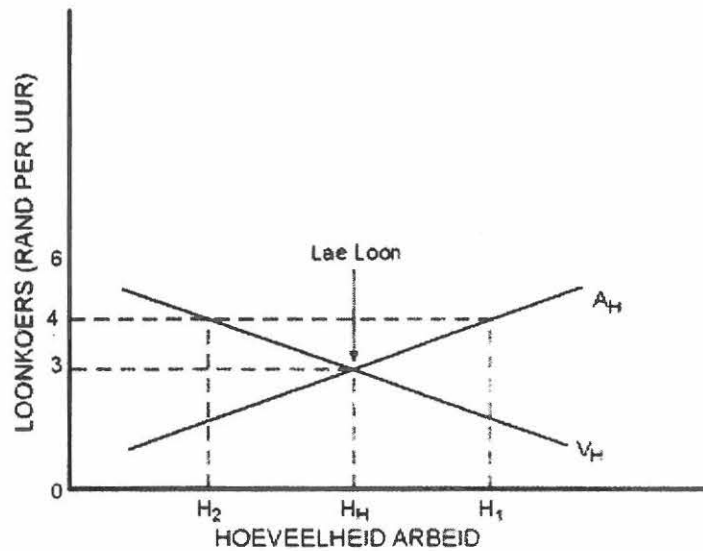
Die prys van 'n produksiefaktor, byvoorbeeld arbeid, en die hoeveelheid benodig in 'n spesifieke mark, word bepaal deur die interaksie van die vraag en die aanbod van die faktor (Parkin, 1990:396).

Figuur 2.7 daarteenoor verteenwoordig die arbeidsmark vir huiswerkers. Alhoewel huishoudings waarde heg aan die uitset wat deur huiswerkers gelewer word, is die marginale inkomste produk (MIP) van hierdie tipe arbeid laag – soos gereflekteer in die vraagkurwe V_H . Daar is baie huiswerkers (baie selfs ongeskoold) wat gewillig is om hierdie dienste te verrig soos aangedui deur aanbodskurwe A_H . Die huiswerkermark bereik dus ewewig teen 'n lae loonkoers (byvoorbeeld R3,00 per uur) en 'n relatiewe hoë hoeveelheid indiensneming van H_H .

Indien die staat (of vakbonde) sy (hul) mag gebruik om die lone van huiswerkers van R3,00 na R4,00 per uur te verhoog sal meer huiswerkers belangstelling toon om tot die huiswerkermark toe te tree (punt H_1). Minder huishoudings sal die hoër loon kan bekostig, wat mag meebring dat die indiensneming daal tot H_2 . Werkloosheid van $H_1 - H_2$ kan dus voorkom. Indiensneming is dus slegs H_2 , wat laer is as die vlak wat deur 'n doeltreffende funksionerende arbeidsmark (H_H) daargestel kan word. Hierdie werkloosheid ($H_1 - H_2$) volgens Smith (1994:47) “... *known as classical unemployment, is regarded as voluntary and occurs because real wages are too high, a situation that would not exist in a smoothly functioning labour market*”.



FIGUUR 2.7 ARBEIDSMARKEWEWIG



BRON: Aangepas uit Parkin (1990:396)

Indien alle werksgleenthede en werkers in die huiswerkermark homogeen is en daar volmaakte mobiliteit en kompetisie bestaan, sal daar slegs 'n enkele loonkoers in die huiswerkermark heers (Marshall, 1961:546-550).

2.4.2.1 Geskoolde vs. ongeskoolde werkers

In hierdie sub-paragraaf word weereens die volmaakte arbeidsmarkmodel gebruik om die verskille in lone van geskoolde en ongeskoolde werkers te verklaar⁸. Dit is belangrik om te onderskei tussen die konsepte "geskoolde arbeid" en "ongeskoolde arbeid" omdat die huiswerkermark volgens die navorser se mening noodwendig beide insluit.

⁸ Ter wille van eenvoud word slegs op die kategorie geskoolde arbeid en ongeskoolde arbeid gefokus en word halfgeskoolde arbeid buite rekening gelaat.

Geskoolde arbeid bestaan uit werkers in daardie beroepe waarvoor daar ten minste 'n paar weke of maande van opleiding binne en/of buite die werksomgewing vereis word. 'n Opvoedkundige kwalifikasie van ten minste graad 9 of 10 word vereis (Nasionale Mannekragskommissie, 1987:3). Tipiese beroepe in hierdie kategorie wissel van klerke, dienswerkers tot professionele werkers.

Hierdie kategorie het volgens die Nasionale Mannekragskommissie (NMK) in 1989 48,3% van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag⁹ (landbousektor uitgesluit) beloop en neem jaarliks tussen 3,1% en 4,6% toe (Barker en Backer, 1992:121).

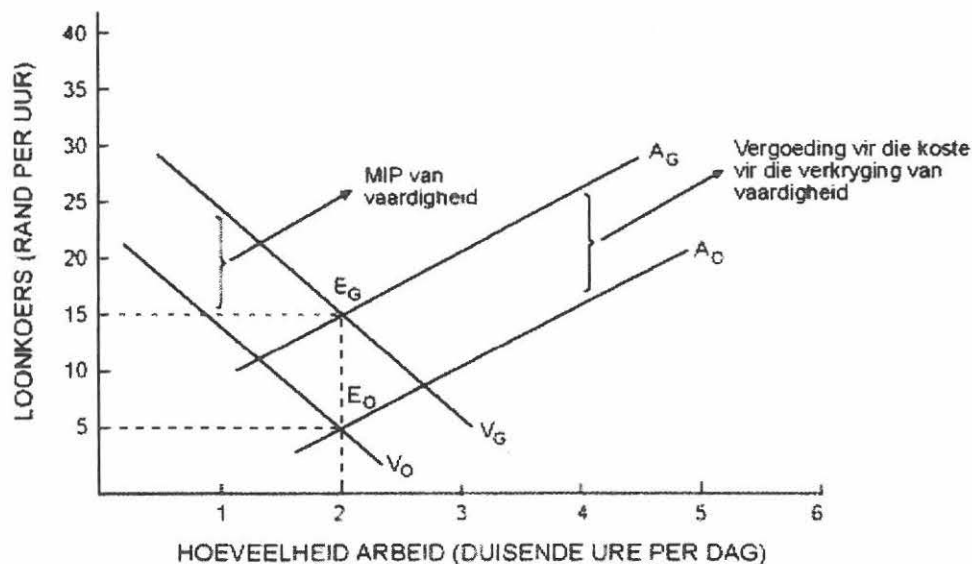
Ongeskoolde arbeid daarenteen, bestaan uit werkers in daardie beroepe waarvoor slegs die minimum of geen formele opleiding of onderwys nodig is nie (Barker en Backer, 1992:119). Huiswerkers ressorteer hoofsaaklik onder hierdie kategorie. Oriënteringskursusse wat aan huiswerkers gebied word, word nie as opleiding beskou nie (Statistiek Suid-Afrika, 1986:xxxiii).

Geskoolde werkers verrig 'n verskeidenheid van komplekse take en in die algemeen het hulle 'n hoër marginale inkomste produk (MIP) as ongeskoolde werkers (Parkin en King, 1995:406). Die arbeidsvraagkromme is afgelei van die marginale produkkromme en hoe groter die marginale produk van arbeid, hoe groter die vraag na arbeid. Figuur 2.8 toon die vraag na geskoolde en ongeskoolde arbeid. Op dieselfde indiensnemingsvlak (2000 uur per dag) van geskoolde en ongeskoolde

⁹ Alle persone wat hul arbeid teen vergoeding op die arbeidsmark aanbied, asook die werkloos wat graag wil werk (Barker en Backer, 1992:xv).

arbeid is werkgewers meer gewillig om 'n hoër loon aan geskoolde as aan ongeskoolde werkers te betaal (R15,00 teenoor R5). Die gaping tussen die twee loonkoerse (R10 per uur) is die verskil tussen MIP van 'n gegewe aantal geskoolde en ongeskoolde werkers en word die MIP van vaardigheid genoem (Parkin en King, 1995:406).

FIGUUR 2.8 EWEWIG: GESKOOLDE VS. ONGESKOOLDE ARBEID



BRON: Aangepas uit Parkin en King, 1995:407

Die verkryging van vaardighede deur werkers verg groot uitgawes. Daar is koste verbonde aan onderwys en opleiding, maar ook 'n verdere koste aspek naamlik geleentheidskoste.¹⁰ 'n Werker gaan koste aan, lank voordat 'n voordeel uit hoër lone verkry word. Hierdie feit dat geld in individue belê word, stem grootliks ooreen

¹⁰ In die woorde van Wonnacott and Wonnacott, (1982:837). "The most that an input could earn in its best alternative use." In die geval waar persone voltyds studeer, gaan inkomste verlore vir die tydperk van studie. Andersyds weer in die geval van indiensopleiding ontvang die persoon 'n kleiner vergoeding as daardie persone wat reeds hul opleiding voltooi het en voltyds werk.

met investering in die algemeen en word daarom ook investering in mensekapitaal (*“human capital”*) genoem.

Figuur 2.8 toon twee aanbodkrommes, een vir geskoolde werkers (A_G) en een vir ongeskoolde werkers (A_O). Die posisie van die aanbodkromme vir geskoolde werkers reflekteer die koste van verkryging van vaardighede – dus lê hierdie kromme bo die aanbodkromme van ongeskoolde werkers. Die vertikale gaping tussen die twee aanbodkrommes is die vergoeding vir koste vir die verkryging van vaardighede.

Die loon van R5,00 per uur aan ongeskoolde werkers vergoed ongeskoolde werkers alleenlik vir die tyd wat hulle aan werk spandeer. Die loon van R15 per uur wat aan geskoolde werkers betaal word, is nie net vir die tyd wat hulle werk nie, maar ook vir die tyd en koste wat hulle aangegaan het om die vaardighede te verkry (Parkin en King, 1995:406).

Die ewewigsloonkoers van geskoolde arbeid (E_G) is dus hoër as die van ongeskoolde arbeid (E_O). Die verskil kan toegeskryf word aan twee redes:

- ☐ Geskoolde arbeid het 'n hoër marginale inkomste produk as ongeskoolde arbeid; en
- ☐ vaardighede word verkry teen hoë koste (Parkin en King, 1995:407).

Uit bogenoemde blyk dit dat die lae loon wat huiswerkers ontvang gedeeltelik toegeskryf kan word aan hul vlak van geskooltheid. Werkgewers is nie bereid om hoë lone aan ongeskoolde huiswerkers, wat eenvoudige take verrig, te betaal nie.

2.5 DISKRIMINASIE IN DIE ARBEIDSMARK

Diskriminasië in die arbeidsmark is 'n belangrike bydraer tot die vlak waarop indiensneming en lone in die arbeidsmark tot stand kom.

Ekonomie definieer arbeidsmarkdiskriminasië as 'n situasie waar twee individue wat dieselfde gekwalifiseer is, verskillend behandel word op die basis van onder andere geslag, ras en ouderdom (Blau en Feber, 1986:278).

Diskriminasië word in die algemeen deur werkgewers toegepas om hul winste te verhoog ten koste van bepaalde groepe (Fleischer en Kniesner, 1984:389). Die moontlikheid bestaan in die huiswerkermark dat die werkgever die werker minder betaal as wat haar arbeid werd is en dus word die huiswerker uitgebuit.

Volgens De Villiers (1995:36) word vroue in elke land ter wêreld steeds minder as mans vir dieselfde werk betaal en die loongaping het die afgelope dekades omtrent geensins verbeter nie – ten spyte van die feit dat daar voorspel is dat vroue in die jaar 2000 minstens die helfte van die wêreld se arbeidsmag sal verteenwoordig teenoor sowat 'n derde in 1990. Volgens bogenoemde skrywer verdien vroue slegs gemiddeld 67% van mans se verdienste en die syfer wissel van 51% tot 96% tussen lande.

In Suid-Afrika bestaan die huiswerkermark hoofsaaklik uit swart vroue. Hulle vervul hierdie funksie nie net in hulle eie huishouding nie, maar ook in die woorde van Cock (1980:25) “ ... fulfil a large part of these functions in the households of the dominant class and in those of the white working class as domestic servants”.

Swart vroue verdien die laagste loon in die Suid-Afrikaanse arbeidsmag, teenoor wit mans wat die meeste ontvang (Barker en Backer, 1992:163). Daar bestaan dus opvallende ongelykhede. In die volgende afdelings word daar na 'n verklaring gesoek vir die ongelykhede, asook na die redes waarom vroue in die huiswerkermark lae lone ontvang, met ander woorde, die bronne van arbeidsmarkdiskriminasie word ondersoek.

2.5.1 Geografiese immobiliteit

'n Belangrike beginsel van ekonomiese vryheid is dat alle werkers oor die vermoë moet beskik om sy/haar dienste aan die hoogste bieder te verkoop (Griffiths en Jones, 1980:141). Dit behels die aanvaarding van die beginsel van vrye geografiese mobiliteit. Wit werkers het in die verlede oor hierdie vermoë beskik, maar vir baie jare kon swart werkers nie. Die rede spruit uit die feit dat die inheemse swart bevolking van Suid-Afrika tradisioneel in sekere areas versamel het as resultaat van oorloë of natuurlike neiging. Hierdie areas was bekend as reservate en is deur die Swart Grond Wet (no. 27 van 1913) gewettig, waarna dit amptelik bekend gestaan het as die sogenaamde “*scheduled black areas*”. Volgens bogenoemde wet, wat dan ook vir die eerste keer formeel beslag gegee het aan geografiese immobiliteit, kon grond in spesifieke areas slegs deur swartmense besit

word en grond buite hierdie areas kon nie deur hulle bekom word nie (Griffiths en Jones, 1980:141).

Meer wette het gevolg, onder andere die Ontwikkelingstrust en Grond Wet (no. 18 van 1936) en die Wet op Swart Owerhede (no. 68 van 1951). Die doel van die wette was om mettertyd volle selfregering aan tuislande te gee. Nie net is toestromingsbeheer toegepas nie, maar ook 'n beleid van desentralisasie is gevolg. Met die desentralisasiebeleid wou die regering die tuislandareas ontwikkel om dit aantrekliker vir swartmense te maak. Genoemde beleide was alles deel van 'n beleid van apartheid en afsonderlike ontwikkeling.

Geografiese immobiliteit, ondersteun deur bogenoemde politieke beleid, het sekere werkers dus in 'n sin vir baie jare van die res van die arbeidsmark afgesny. Nie net is swart vroue onder andere in die tuislande werkloos gelaat nie, hulle is ook grootliks die geleentheid tot formele onderwys en indiensopleiding ontsê. Dit het tot lae geskooldeheids- en werkervaringsvlakke gelei. Indien hierdie vroue wel later tot die arbeidsmark toetree, kan hulle slegs in die lae-statusberoeppe, wat lae lone betaal, opgeneem word.

2.5.2 Diskriminasie in opleiding

Geografiese immobiliteit waaraan swartmense in die verlede onderworpe was, soos in die voorafgaande afdeling uiteengesit, het onder andere aanleiding gegee dat hulle nie effektief kon kompeteer met blankes nie, veral as gevolg van gedifferensieerde onderwys en opleiding. Nie net is baie die geleentheid tot

onderwys ontsê nie, maar die onderwys wat aan swartmense gebied is, was boonop minderwaardig en hulle kon dus nie op grond van onderwysmeriete meeding nie (Griffiths en Jones, 1980:188).

Vanaf 1955 het die standaarde in swart skole drasties afgeneem. Dit word ook weerspieël deur die allokasie van geld, waar die per kapita uitgawe van die staat per leerder van R17,08 in 1953-4 gedaal het tot R11,56 in 1962-3. In 1968 was die per kapita syfer vir wit leerders R228,38 per jaar en slegs R14,48 vir swart leerders. Aparte onderwysdepartemente wat 'n uitvloeisel was van die amptelike beleid van afsonderlike ontwikkeling, kan as 'n bydraende faktor genoem word. Mans het na die stede en myne migreer, maar vroue het met hul kinders agtergebly. Kinders was dus vasgevang in swak onderwysomstandighede wat in veral die tuislande geheers het (Horrell, 1976:481-497).

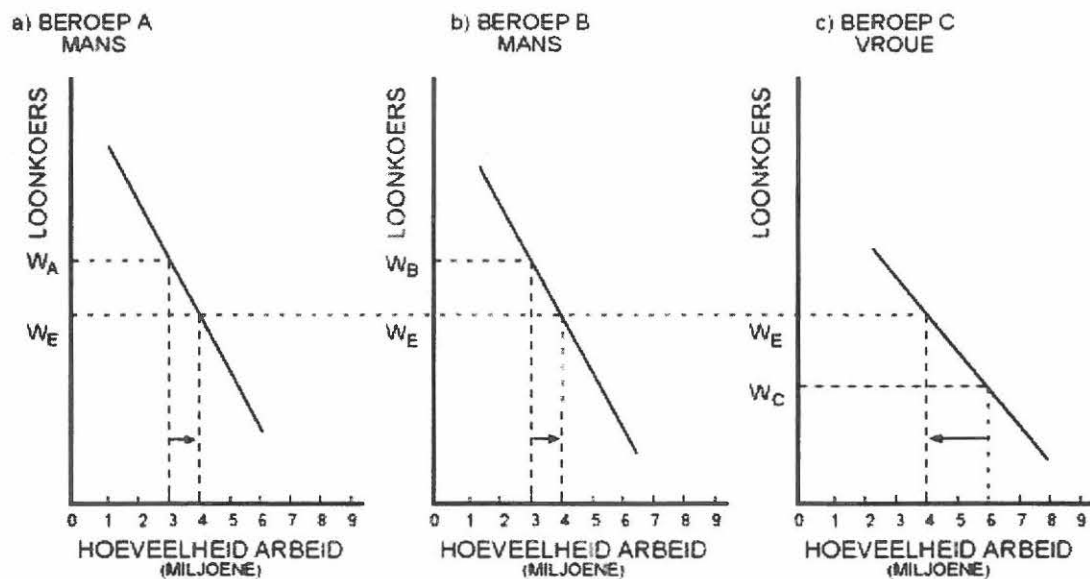
Indien daar verder ook nog teen vroue in die arbeidsmark gediskrimineer word, sal vroue in die woorde van Blau en Ferber (1986:229) “ ... *woman may have less incentive to undertake such human capital investment*”. In die Sentrale Statistiekdiens se Oktober-huishoudingsopname (1994:102) word gemeld dat 5 117 966 vroue in Suid-Afrika geen formele onderwys ontvang het nie. Daarvan is 4 428 954 swart vroue alleenlik. Hierdie ongeskoolde vroue-arbeid sien daarom die huiswerkermark as 'n ontsnappingsroete uit die armoede. Die ongeskooldheid van swart vrouearbeid, tesame met die hoë aanbod verklaar in 'n groot mate die lae loon wat ontvang word. Dié aanbod kan egter nog verder toeneem. Barker en Backer (1992:30) stel die geprojekteerde bevolkingsgroeikoers vir swartmense op 3,03% vir die periode 1995 tot die jaar 2000. Netto migrasie vanaf die plattelandse areas na

stede behoort ook 'n verdere bydrae tot die hoër aanbod van huiswerkers in stede te lewer.

2.5.3 Die saambondelmodel (“crowding-model” of beroepsegregasiemodel)

Die beroepsverspreiding van wit en swart werkers, asook tussen mans en vroue is substansieel verskillend. Tradisioneel kies vroue beroepe soos onderwys, verpleging, kassier, verkoopsklerk en skoonmaker (Kaufman, 1994:380). Gevolglik is hulle gekonsentreer in sogenaamde diensteberoepe. Baie werkgewers het vooropgesette idees rakende die vermoë van vroue en daarom word baie min vroue byvoorbeeld as vragmotorbestuurders aangestel (McConnel en Brue, 1995:415). Die navorser is van mening dat werkgewers in die huiswerkermark weer vroue bo mans as huiswerkers verkies.

Volgens die “crowding” –model wat deur Barbara R. Bergman ontwikkel is, kan 'n bepaalde rasse- of geslagsgroep se getalle die rede wees waarom hul lone laag is (Blau en Ferber, 1986:255). Die “crowding” –model ontgin dus die gevolge van die beperking van vroue en swartmense tot sekere beroepe (McConnel en Brue, 1995:415). Om die model te verduidelik (figuur 2.9) word die aanname gemaak dat daar ses miljoen vroue en ses miljoen mans in die arbeidsmark bestaan en dat daar drie beroepe A, B en C is. Beroepsegregasie word toegepas – beroepe A en B is mansberoepe en C is 'n tipiese vroueberoep. Daar word verder aangeneem dat beroepe A en B nie vir vroue toeganklik is nie.

FIGUUR 2.9 DIE SAAMBONDELMODEL

BRON: McConnel en Brue, (1995:415)

Ses miljoen vroue bevind hul in 'n enkele beroep ("crowd"), naamlik C, wat die lone in daardie beroep sal afdruk tot W_C . Die mans bevind hulle in meer beroepe (A en B) en lone sal aansienlik hoër wees, W_A en W_B onderskeidelik.

Indien al die werkers, ongeag geslag, toegang tot alle beroepe het, sal vroue mettertyd tot beroepe A en B toetree. Die vraag na werkers sal ewe veel (4 miljoen) in beroepe A, B en C wees, met die gevolg dat die loonvlak (W_E) in al die beroepe ook gelyk sal wees. Swart vroue is hoofsaaklik ongeskoold en baie werkgevers het vooroordele en daarom mag dit moeilik vir vroue wees om toegang tot beroepe A en B te verkry.

Hierdie model wys dus daarop dat:

- ☐ geslagsegregasie in indiensneming wel 'n loongaping kan bewerkstelling; en
- ☐ dat vroue sistematies uitgesluit word van beroepe met hoë lone en vasgevang word in beroepe met lae lone.

2.5.4 Statistiese diskriminasie

Statistiese diskriminasie vind plaas indien 'n werkgever 'n individu volgens die gemiddelde eienskappe van die groep waaraan hy/sy behoort beoordeel en nie op grond van sy/haar eie persoonlike vermoëns en eienskappe nie (Blau en Ferber, 1986:252).

In die praktyk word daar as volg uiting gegee aan die statistiese diskriminasie-model: Veronderstel daar ontstaan 'n vakante pos by 'n firma. Voordat die keuringsproses kan plaasvind, moet die firma inligting aangaande die aansoeker inwin. Om volledige inligting te bekom moet groot koste aangegaan word en daarom besluit die firma om koste te bespaar en hom te verlaat op "subjektiewe" oorwegings soos ras, geslag of ouderdom. Die "subjektiewe" oorwegings dien as keuringshulpmiddels en so mag geslag gebruik word as 'n aanduiding van fisiese krag.

Dit is voordelig vir die firma om statistiese diskriminasie toe te pas deurdat indiensnemingskoste geminimiseer word. Die indiensnemingsbesluit wat op hierdie wyse geneem word mag korrek wees, maar die probleem is dat daar gediskrimineer

word teen daardie werkers wat van die groepgemiddeld afwyk (McConnel en Brue, 1995:414).

2.5.5 Feministiese arbeidsmarkteorie

Die feministiese arbeidsmarkteorie kan vergelyk word met die dualistiese arbeidsmarkteorie. Volgens die dualistiese arbeidsmarkteorie bestaan die arbeidsmark uit twee aspekte, naamlik primêre en sekondêre arbeidsmark. Die primêre mark word omskryf as daardie mark waar die *goeie* werksgeleenthede is. Daar bestaan beroepsvooruitsigte, redelike sekuriteit, hoë lone en sterk vakbonde wat druk uitoefen vir die instelling van minimumlone. Daarteenoor kan die sekondêre arbeidsmark omskryf word as daardie mark waar werkers tydelik of deelyds in diens geneem word. Daar is minder werksekuriteit, hoë arbeidsomset, minder voordele word aan werkers gebied, lae lone en vakbondbedrywighede is grootliks afwesig. Laasgenoemde staan dus bekend as die *slegte* arbeidsmark met swak werksgeleenthede (Blau en Ferber, 1986:260).

Volgens die dualistiese feministe word die *goeie* beroepe in die primêre arbeidsmark hoofsaaklik vir mans gereserveer, terwyl vroue hul meestal in die sekondêre mark vestig. Volgens hierdie teorie lê die redes vir beroepsegregasie en lae lone vir vroue opgesluit in die voorkeure wat werkgewers vir bepaalde stereotipes het (Rees, 1992:30).

Diskriminasie in die Suid-Afrikaanse arbeidsmag is 'n voldwonge feit en die huiswerkermark is derhalwe nie daarvan uitgesluit nie. Die lae loon wat in bepaalde

sektore heers, waaronder die huiswerkermark, kan nie aan diskriminasie alleen toegeskryf word nie. Die funksionering van die arbeidsmark speel ook 'n rol. Die implikasie van lae lone in die huiswerkermark is dat dié mark 'n teiken van vakbonde en die owerheid is om 'n minimumloon ingestel te kry, om so die lewenstandaard van huiswerkers te verhoog. Die mate waartoe diskriminasie deur die instelling van 'n minimumloon geëlimineer kan word, word in hoofstuk 3 ondersoek.

2.6 'N MEER REALISTIESE MODEL

In 'n volmaakte arbeidsmark waaraan al die aannames voldoen word soos geïllustreer in paragraaf 2.4.2, sal daar slegs 'n enkele loonkoers heers. McConnel en Brue (1995: 245 – 250) en Kaufman (1994: 266 – 253) is van mening en staaf dit met empiriese navorsing, dat daar in die praktyk groot loonverskille binne elke bedryfsektor en geografiese gebied voorkom. Dit kan toegeskryf word volgens genoemde skrywers, aan heterogene werksgeleenthede en werkers (selfs binne 'n bepaalde sektor van die arbeidsmark) en ook as gevolg van arbeidsmarkonvolmaakthede.

Alhoewel die volmaakte arbeidsmarkmodel steeds as uitgangspunt in die meer realistiese model geneem word, word die volgende aannames laat vaar:

- Homogene werksgeleenthede;
- homogene werkers;
- volmaakte markinligting; en

- vrye mobiliteit van arbeid.

Die bronne van dié loonverskille (“*wage differentials*”) waarna verwys is en wat moontlik op die huiswerkermark van toepassing kan wees, word in figuur 2.10 uiteengesit.

FIGUUR 2.10 BRONNE VAN LOONVERSKILLE



BRON: Aangepas uit McConnel en Brue (1995: 251)

Heterogene werksgeleenthede, aangebied deur werkgewers, kan in ses kategorieë verdeel word:

- Aantreklikheid van die pos sluit nie-loonaspekte in soos byvoordele, beheer oor werkspoed, posstatus, werksekuriteit, promosie, geografiese ligging van die werkgewer, werkgewer-werknemer-verhouding en risiko van beserings verbonde aan die pos. Die lone (“*compensating wages*”) wat werkgewers dus aanbied verskil om daardeur te verhoed dat werkers ’n bepaalde werksgeleentheid verlaat om ’n aantrekliker werksgeleentheid elders te

aanvaar. Dit vervul die funksie van eweredige allokering van arbeid, al is sommige werkseleenthede minder aantreklik.

- ☐ Werkgewers wat hoë vereistes aan vaardighede, onderwys en opleiding stel, sal hoër lone betaal as diegene wat lae vereistes stel soos duidelik blyk uit figuur 2.8. Die wye verskeidenheid van vaardigheidsvereistes is daarom een van die grootste bydraers tot loonverskille in die arbeidsmark.
- ☐ Vakbonde bied 'n substansiële voordeel aan werkers deurdat hoë loonkoerse vir hul lede beding word. Aangesien vakbonde in die huiswerkermark swak ontwikkel is, kan aanvaar word dat lone die teenoorgestelde tendens sal toon.
- ☐ Sommige werkgewers mag teen ras, etniese groeperings en ouderdom van werkers diskrimineer. Die lone van daardie klasse werkers waarvoor 'n werkgever 'n voorkeur het mag toeneem, terwyl dié waarin daar 'n afkeur is, weer laer mag neig. (Diskriminasie in die arbeidsmark is breedvoering in paragraaf 2.5 uiteengesit).
- ☐ Individuele omstandighede sluit aspekte in soos verskille in pligte, verantwoordelikhede en die omvang van die werkgever se huishouding. Meer pligte en verantwoordelikhede mag vereis dat nie alleen meer dae gewerk moet word nie, maar kan ook tot langer werksure per dag – faktore wat tot 'n hoër loon (loonverskille) mag lei – aanleiding gee.

- ☐ Net soos winsgewender firmas hoër lone aan hul werkers bied, is dit moontlik dat huishoudings wat 'n groter gesamentlike maandelikse inkomste ontvang, oor 'n beter finansiële vermoë beskik om 'n hoër loon, gereelde verhogings, bonusse en byvoordele te bied.

Loonverskille word ook deur heterogene werkers teweeggebring waaronder die volgende die vernaamste is:

- ☐ Die werker se aard, omvang en kwaliteit van onderwys en opleiding (menslike kapitaal), soos in paragraaf 2.2.5 uiteengesit, bepaal sy/haar produktiwiteitspotensiaal. Verskille in produktiwiteit bring weer loonverskille mee.
- ☐ Werkers het 'n bepaalde voorkeur vir die nie-loonaspekte waarna in 'n vorige paragraaf verwys is. As voorbeeld mag 'n werker verkies om minder dae betaalde verlof te neem in ruil vir 'n hoër loon per uur.

Nie net kom loonverskille voor as gevolg van heterogene werksgeleenthede en werkers nie, maar ook as gevolg van arbeidsmarkonvolmaakthede. Twee belangrike faktore wat tot die onvolmaaktheid bydra, is onvolmaakte en duur inligting en die immobiliteit van arbeid:

- ☐ Die verkryging van inligting rakende poste in die arbeidsmark, bring 'n koste-aspek mee. Nie alleen is die direkte koste hoog nie, maar daar is ook geleentheidskoste in terme van tyd gewy aan die soektog, betrokke. As

gevolg van die koste-aspek onderneem werkers nie 'n soektog totdat die bes betaalde pos gevind word nie; maar eerder totdat hy/sy 'n pos vind waar die loon gelyk of groter is as die minimum aanvaarbare loon. Derhalwe met onvolmaakte inligting tot die beskikking van twee identiese werkers sal hulle bes moontlik verskillende lone ontvang (Kaufman, 1994 :247).

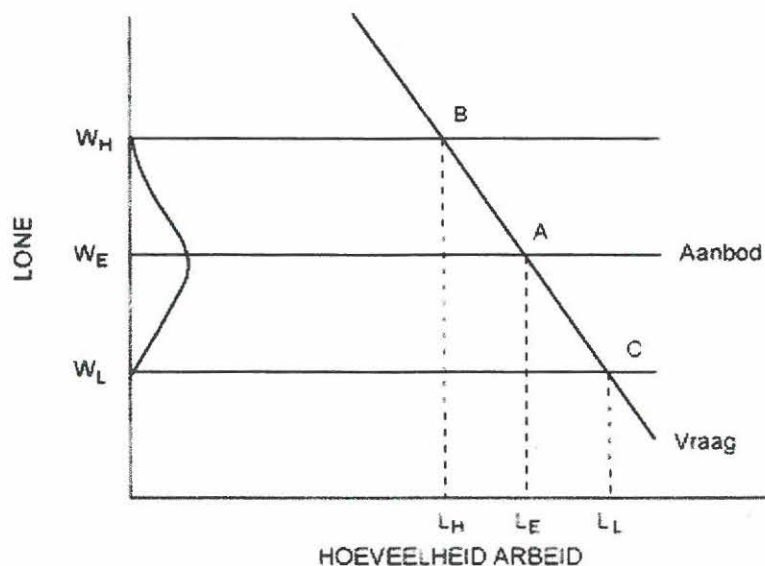
- Die immobiliteit van arbeid, of die hindernisse in die beweging van arbeid, is verdere bydraers tot die loonverskille in die arbeidsmark. Die aanvaarding van 'n werkseleentheid wat 'n hoër loon bied, kan lewenslange voordele inhou. In ander gevalle mag dit hoër vervoerkoste meebring of tot gevolg hê dat pensioene en ander byvoordele in die slag bly. Indien bogenoemde kostes as 'n afskrikmiddel dien vir werkers om na hoër besoldigde poste te migreer, sal geografiese loonverskille voorkom. Behalwe geografiese immobiliteit is daar ook sosiologiese hindernisse. In paragraaf 2.5.3 is daar volledig na die saambondelmodel verwys. Wanneer vroue saamgebondel word in 'n bepaalde beroep, sal dit die ewewigsloon in die beroepe afdwing en in ander beroepe laat styg.

As gevolg van die heterogene werkseleenthede en werkers, asook die markonvolmaakthede, kom daar nie 'n enkele ewewigsloon in 'n bepaalde arbeidsmark tot stand nie, maar eerder 'n reeks van ewewigslone (*"range of equilibrium wages"*) soos deur McConnel en Brue (1995: 247) benoem, of 'n loonband (*"band of wages or an area of indeterminacy"*) soos deur Kaufman (1994: 251 –252) omskryf.

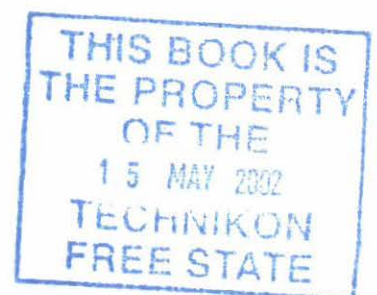
Die verspreiding van lone kom in 'n band voor met 'n boonste limiet W_H en 'n onderste limiet W_L (figuur 2. 11). Werkgewers sal nie hoër as W_H betaal nie (wat 'n groter uitgawe vir die huishoudings sal wees) en ook nie laer as W_L nie (omdat 'n koers laer as W_L nie werkers na die mark sal lok nie).

Werkgewers betaal dus lone volgens individuele omstandighede en skattings van die "markloonkoers". Die meeste werkgewers betaal na-aan, ander betaal baie minder en ander baie meer as die "heersende markloonkoers" (W_E).

FIGUUR 2.11 LOONKOERSVERSPEIDING



BRON: Kaufman (1994: 253)



Die grootte of wydte van die loonband sal verskil van een arbeidsmark na 'n ander, afhangende van die graad waartoe die mark aan die aannames van 'n volmaakte arbeidsmark voldoen. Hoe nouer die loonband, hoe meer volmaak kan 'n arbeidsmark beskou word.

2.7 SAMEVATTING

In die neo-klassieke teorie word aanvaar dat die hoeveelheid arbeid wat 'n huiswerker aanbied gebaseer is op persoonlike voorkeur soos verklaar deur die werk/ontspanningsmodel. Daar word aanvaar dat die substitusie-effek domineer en dus dat die aanbodkromme vir individuele huiswerkers positief sal wees – hoe hoër die loon wat betaal word, hoe groter die hoeveelheid arbeid wat aangebied word. Hieruit kan die markaanbodkromme verkry word, wat slegs 'n sommering van die individuele krommes is.

Aan die arbeidsvraagkant sal huishoudings hul besluit om huiswerkers in diens te neem baseer op individuele behoeftes wat in 'n spesifieke huishouding heers, gegewe die inkomste van die huishouding en die loonkoers. Die werkgever sal in sy/haar indiensnemingsbesluit poog om koste te minimiseer deur so min arbeid as moontlik in diens te neem. Arbeid word dus gehuur tot op die punt waar die waarde van die addisionele produksie wat arbeid lewer, gelyk is aan die toename in die werkgever se loonrekening. Dit beteken dat die huiswerker betaal word vir wat hy/sy vir die werkgever werd is (die loonkoers is gelyk aan die waarde van die marginale produk). Voortspruitend uit bogenoemde, hang die individuele vraag na huiswerkers af van die vlak van die loonkoers – hoe hoër die loonkoers, hoe laer die indiensnemingsvlak. Derhalwe is die individuele arbeidsvraag 'n dalende funksie van die werklike loon wat betaal word. Deur die sommering van die individuele arbeidsvraagkrommes word die markvraag verkry.

Onder volmaakte toestande word die ewewigsloon en die vlak van indiensneming in die arbeidsmark deur die interaksie van aanbod en vraag (soos in die voorafgaande twee paragrawe uiteengesit) bepaal. Uit die teorie blyk dit dat, indien die aanbod van arbeid die vraag oorskry, dit die loonvlak afdwing. Net so is die ongeskoolheid van die arbeidsmag en arbeidsmarkdiskriminasie verdere bydraende faktore.

Weens die moontlikheid dat huiswerkers en werksgeleenthede in die huiswerkermark heterogeen is, asook die markonvolmaakthede waarna verwys is (paragraaf 2.6), sal daar eerder 'n verspreiding van lone (loonband) rondom die markloon voorkom as 'n enkele markloon.

Indien die loonkoers van huiswerkers styg sal 'n beperkte aantal huiswerkers onmiddellik hul werk verloor. Die rede is dat die vraag na arbeid gewoonlik oor die korttermyn minder elasties is as oor die langtermyn. Oor die langtermyn kan werkgewers besluit om kapitaalinvestering (aankoop van huishoudelike toestelle) toe te pas.

Verder, indien die loon (arbeidskoste) van 'n huiswerker 'n aansienlike gedeelte van die huishouding se totale uitgawes verteenwoordig en die loonkoers sou styg, kan werkgewers indiensneming verlaag (hoe groter die arbeidskoste as persentasie van totale huishoudelike uitgawes, hoe groter die arbeidsvraagelastisiteit).

Kortom: Daar is gepoog om 'n teoretiese fundering te vind vir die (lae) loonkoers en indiensnemingsvlak van huiswerkers. Nie een van die teorieë wat ondersoek is kon 'n volledige verklaring verskaf nie. Lae lone kan nie net aan die mislukking van

markkragte toegeskryf word nie, maar ook aan diskriminasie. Sosiale en politieke faktore speel ook 'n rol.

In hoofstuk drie word die literatuurstudie voortgesit met die invloed wat minimumlone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers kan hê. Minimumlone, wat niks anders is as 'n ingryping in die werking van die volmaakte arbeidsmark nie, sal noodwendig die ewewigstoestand versteur. 'n Afdwingbare minimumloon sal eenvoudig tot laer indiensnemingsvlakke en werkloosheid lei. Daar moet dus ondersoek ingestel word hoe hierdie negatiewe invloed tot 'n minimum beperk kan word.

HOOFSTUK 3

DIE TEORIE VAN MINIMUMLOON

3.1 INLEIDING

Ten spyte van teenstrydige standpunte in die minimumloondebat, is daar nogtans voortgegaan om wetgewing vir die daarstelling van 'n minimumloon vir huiswerkers in plek te kry.

Aangesien die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlak van huiswerkers in Suid-Afrika onbekend is, word in hierdie hoofstuk 'n studie van die minimumloonteorie (paragraaf 3.4) onderneem om duidelikheid te verkry wat met die indiensnemingsvlak van huiswerkers kan gebeur, indien 'n minimumloon vasgestel word.

Ten einde die literatuurstudie, waarna in die vorige paragraaf verwys is, in perspektief te plaas, word in hierdie hoofstuk ook aandag gegee aan die doelwitte van 'n minimumloon (paragraaf 3.2), argumente vir en teen 'n minimumloon (paragraaf 3.3) en die totstandkoming van 'n meganisme vir die vasstelling van 'n minimumloon (paragraaf 3.5).

3.2 DIE DOELWITTE VAN 'n MINIMUMLOON

Die hoofdoelwit van 'n minimumloon is om die sosio-ekonomiese welvaart van 'n deel van die bevolking te verhoog deur die herdistribusie van inkomste (Van Schalkwyk, 1993:20).

Enkele ander doelwitte deur voorstanders vir 'n minimumloon is die volgende:

- ☐ Dit is 'n instrument in makro-ekonomiese beleid om die algemene vlak van lone te verhoog wat verseker dat 'n gesin se inkomste voldoende is om 'n sekere lewenstandaard te handhaaf (Starr in Van der Walt, 1993:813).
- ☐ Dit is een van die instrumente wat gebruik kan word om armoede te beveg (Young, 1991:10).
- ☐ Dit moedig kollektiewe bedinging aan (Suid-Afrikaanse Landbou-unie, 1995:1).

Die minimumloon is 'n poging om 'n vloerprys vir lone daar te stel vir 'n bepaalde deel van die bevolking, naamlik die "*working poor*" – daardie wat wel in diens geneem is, maar wat lae lone ontvang (Kaufman, 1994:265).

Indien minimumlone ingestel word om die lewenstandaard van werkers wat reeds in betrekkings is te verbeter kan dit moontlik slaag, maar indien die doelstelling sou wees om armoede te verlig, is die doelstelling twyfelagtig. Werkloosheid in Suid-Afrika is die grootste bron van armoede en die vraag is of minimumlone enigsins die

probleem aanspreek. In die ontleding van minimumloonteorie (paragraaf 3.4) sal antwoorde op bogenoemde vraag ontgin word.

3.3 DIE MINIMUMLOON-DEBAT: ARGUMENTE TEN GUNSTE VAN EN TEEN MINIMUMLONE

Die invloed wat 'n minimumloon op indiensnemingsvlakke kan hê is 'n kontroversiële en dikwels 'n emosionele saak. Literatuur internasionaal sowel as nasionaal bring verskeie standpunte na vore.

Die hoofargument ten gunste van 'n minimumloon is volgens Barker en Backer (1992:146) dat elke werker teen 'n vlak vergoed moet word wat hom/haar in staat stel om 'n sekere minimum lewenstandaard te handhaaf. Young (1991:10) beklemtoon die argument met “... *it is primarily based on the worker's human needs, the basic minimum needed to sustain civilised life*”. Dit stem ook ooreen met COSATU se veldtog vir 'n “*living wage*”¹ vir alle werkers in Suid-Afrika (Roux, 1990:21). Een van die doelwitte van elke samelewing moet die verbetering van die lewensomstandighede van alle burgers wees. Ongeskoolde werkers, soos huiswerkers, het dikwels 'n agterstand wanneer daar met werkgewers onderhandel word. Wanneer werksgeleenthede skaars is, mag dit gebeur dat gewetenlose werkgewers hierdie werkers uitbuit en lae lone aan hulle betaal. In sulke omstandighede sal markkragte nie die werkers teen moontlike uitbuiting beskerm nie. Werkers sal nie in staat wees om 'n minimum lewenstandaard te handhaaf wat

¹ Verespej (2000:18) omskryf die begrip bestaansloon (*living wage*) soos volg: “... *what a worker needs to earn to support a family of four ...*”.

hul basiese behoeftes bevredig nie. Gevolglik het die Regering 'n plig om ongeskoolde werkers te beskerm deur 'n minimumloon in te stel.

Daar word aangevoer dat minimumlone die las van die staat ten opsigte van welsynsondersteuning aan burgers kan verlig. In 'n persverklaring op 8 Maart 2000, deur die perssekretaris van Bill Clinton, in daardie stadium President van die Verenigde State van Amerika, word as rede vir die verhoging van 'n minimumloon van \$5.15 na \$6.15 deur die Amerikaanse Kongres aangevoer dat die hoër minimumlone die welsynslas van die Administrasie verlaag. Die verhoging was gebaseer op 'n ontleding deur die Council of Economic Advisors wat aangetoon het dat die minimum loonverhoging tussen 1996 en 1998 verantwoordelik was vir 'n verlaging van tussen 10% en 16% van die welsynslas in sommige state (Raising the minimum wage: An overdue pay raise for America's working families, 2000:2).

Verder beweer Mohr en Fourie (1996:429) dat 'n minimumloon produktiwiteit laat toeneem. Werkgewers wat werkers lae lone betaal, mag werkers ondoeltreffend aanwend en die minimumloon mag werkgewers "skok"² om arbeid meer doeltreffend aan te wend. Hoër lone mag die voeding, gesondheid, energie, moreel en motivering van werkers verbeter en hulle in staat stel om meer produktief te wees. Volgens Barker en Backer (1992:146) mag hierdie argument waar wees vir die individuele werkgever, maar op die makrovlak, naamlik die ekonomie in die geheel, mag daar 'n verhoging in werkloosheid wees. Dit sal beteken dat die

² McConnel en Brue (1995:375) stel dit as volg: "...the minimum wage shock employers into greater technical efficiency..." Hierdie konsep (of effek) word in paragraaf 3.4.3 van hierdie hoofstuk uiteengesit.

werkers nie noodwendig beter daaraan toe sal wees mét 'n minimumloon as daarsonder nie.

Voorstanders van minimumlone wys ook daarop dat lone die belangrikste komponent van die totale inkomste in die ekonomie is en derhalwe die grootste bron van die vraag na goedere en dienste. Die argument is dus dat loonverhogings (of die instelling van 'n minimumloon) die vraag na verbruikersgoedere en –dienste sal verhoog. Die hoër vraag sal weer produksie, inkomste en indiensneming in die binnelandse ekonomie stimuleer (Mohr en Fourie, 1996:429).

Ook word beweer dat in 'n vinnig groeiende ekonomie met lae inflasie, minimumlone eerder inkomste verhoog en nie werkloosheid nie. Bogenoemde stelling word ondersteun deur die bewering dat die verhoging van die minimumloon (1996 tot 1998) in die Verenigde State van Amerika werkloosheid van die totale bevolking laat afneem het van 5,4% tot 4,2% (The myth of the minimum wage, 1999:170). Die geval waarna verwys word, moet egter beskou word teen die agtergrond van 'n groeiende ekonomie wat geheers het en opsigself tot hoër indiensneming kon gelei het.

Die standpunt van opponente wat oorheers, is dat die instelling van 'n statutêre minimumloon niks anders is as inmenging in die vrye werking van die markmeganisme nie. 'n Minimumloon word gewoonlik hoër as die vrye markloon ingestel. Die prys van arbeid styg wat lei tot die vervanging van arbeid met kapitaal. Gevolglik verloor onervare of ongeskoolde werkers hul werksgeleentheid. Bazen (1985:53) stel dit so: *"... it harms those it is intended to help, because it*

leads to the reduction in the employment of low wage workers". Die koste (nadele) verbonde aan 'n minimumloon oortref dus die voordele (Levitan en Belous, 1979:23-26). Dit dra by tot werkloosheid veral onder jeugdiges en vroue (McConnel en Brue, 1995:375).

Opponente van 'n minimumloon argumenteer dat minimumlone inflasie verhoog deur die koste-struktuur van individuele firmas te verhoog. Daardie wat nie koste kan absorbeer nie, wentel dit af na verbruikers in die vorm van hoër kommoditeitspryse (Kibbe, 1988:3).

Indien 'n minimumloon ingestel word wat alle sektore dek, sal daardie werkers wat hul werk in 'n bepaalde sektor verloor, nie in ander formele sektore in diens geneem kan word nie. 'n Minimumloon sal 'n oorspoel-effek na die informele sektor bewerkstellig, wat 'n negatiewe invloed op die lewensvatbaarheid van dié sektor sal hê. Sou 'n minimumloon slegs in sekere sektore ingestel word, gee dit aanleiding tot laer lone in die ongedekte sektore. Gevolglik is daar ongelykheid in die arbeidsmark (Brown, Gilroy en Kohen, 1982:490).

Opponente van 'n minimumloon argumenteer verder dat minimumlone nie vir spesifieke omstandighede van bepaalde ondernemings (werkgewers) voorsiening maak nie. Dit kan veroorsaak dat marginale ondernemings hul deure moet sluit of werkers moet afdank ten einde lewensvatbaar te bly (Van Schalkwyk, 1993:21). In die huiswerkersektor kan dit gebeur dat werkgewers wat nie die hoër loon kan betaal nie, huiswerkers minder ure of minder dae laat werk of selfs afdank.

'n Verdere argument daarteen is dat 'n marginale loon in die arbeidsmark gekoppel word aan 'n werker en dié marginale loon hou rekening met die vlak van geskooldheid/vaardigheid van die werker. Dilworth (1999:9) stel dit dat: *"An employee who cannot understand written directions or tabulate a row of figures on a piece of paper has very low value. Even in service occupations workers must perform tasks requiring some degree of literacy. And failure to add a bill correctly, or follow directions for a recipe can result in financial loss for one's employer"*. Bernstein (1998:63) beweer: *"... if low-wage workers are more productive, employers can afford to pay them more"*. 'n Minimumloon sal baie van die werkers op 'n loonvlak plaas wat werkgewers nie bereid is om vir sy (lae) vlak van geskooldheid/vaardigheid en produktiwiteit te betaal nie (Suid-Afrikaanse Landbou-unie, 1995:5).

'n Laaste argument wat teen die instelling van 'n minimumloon aangevoer kan word, is dat 'n minimumloon baie maklik 'n maksimumloon kan word sodat werkers buite die minimumloon-vasstelling 'n beter loongroei ervaar (Williams, 1970:440).

Die standpunte ten gunste van 'n minimumloon blameer die markmeganisme. Die markmeganisme kan ongeskoolde werkers nie beskerm nie en derhalwe kan die werkers nie 'n minimumlewenstandaard handhaaf nie. Verder word produktiwiteit verhoog en die ekonomie gestimuleer wat tot 'n toename in werkseleenthede lei.

Aan die anderkant argumenteer opponente van die minimumloon dat die instelling van 'n minimumloon die arbeidsmark verwing wat 'n rimpeleffek dwarsdeur die ekonomie stuur. Inflasie, swak internasionale mededinging en laer winste vir

ondernemings sal lei tot 'n afname in werksgeleenthede. Neumark, Schweitzer en Wascher, (1999:1) som bogenoemde teenstrydige standpunte as volg op: *"Minimum wages do, no doubt, help some families escape poverty; but the employment losses associated with a (higher) minimum wage also appear to cause some families to fall into poverty. On balance, our estimates suggest that the latter effect outweighs the former, and therefore the net effect of minimum wages is an increase in the proportion of poor families"*. Bennett (1999:443) waarsku verder teen die instelling van 'n minimumloon, omdat daar nog geen navorsing gedoen is om te skat hoeveel werksgeleenthede bloot nie geskep is nie as gevolg van 'n minimumloon. Navorsing volgens bogenoemde skrywer was tot nou toe deurgaans gerig op die afname in indiensneming as gevolg van 'n minimumloon.

In die ontleding van die minimumloonteorie, wat in afdeling 3.4 aan die orde kom, word gepoog om meer duidelikheid te verkry oor die invloed van 'n minimumloon op indiensneming.

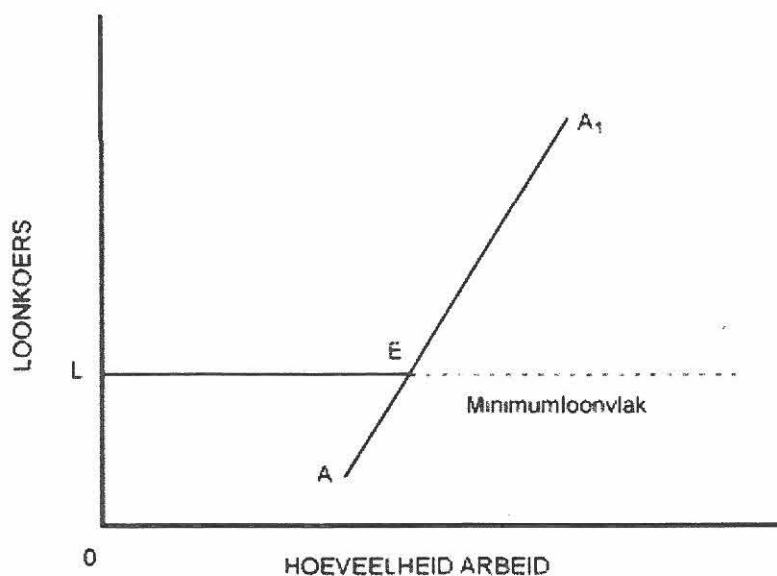
3.4 DIE INVLOED VAN MINIMUMLOON OP INDIENSNEMINGSVLAKKE VAN HUISWERKERS

In hoofstuk 2 is 'n omvattende literatuurstudie onderneem oor die markkragte in die bepaling van loon- en indiensnemingsvlakke in die volmaakte mark. In hierdie afdeling word die invloed van 'n minimumloon op indiensneming in beide die volmaakte en onvolmaakte arbeidsmarkte ondersoek.

3.4.1 Die neo-klassieke geval (volmaakte mark)

Die instelling van 'n minimumloon is 'n drastiese ingryping in die markeconomie en ook 'n maatreël om die arbeidsaanbodkromme kunsmatig te verander (Marshall, Cartter en King, 1976:233). Elder (1999:10) sluit by bogenoemde standpunt aan en wys op die risiko van so 'n stap met die stelling: *“One interferes with the free market at one's own peril”*. In figuur 3.1 verteenwoordig AA^1 die arbeidsaanbodkromme.

FIGUUR 3.1 ARBEIDSAANBODKROMME



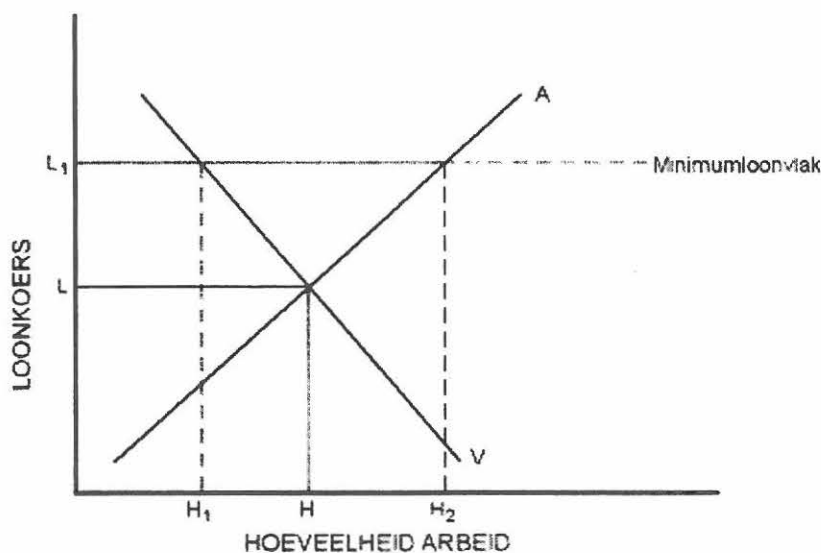
BRON: Marshall, Cartter en King, 1976:233

Indien 'n minimumloon OL ingestel word, sal die effektiewe aanbodprys van verskillende hoeveelhede arbeid vir werkgewers LEA^1 wees. Die rede hiervoor is dat dit onwettig vir werkgewers is om minder as OL te betaal.

In figuur 3.2 word die aanbodkromme by die vraagkromme gevoeg in die volmaakte arbeidsmarkmodel. In die volmaakte arbeidsmark sal die vryemarkloon by L tot stand kom, waar H werkers in diens geneem word (soos volledig in paragraaf 2.4.2 uiteengesit).

Veronderstel die Regering stel 'n minimumloon (L_1) bokant die vryemarkloon (L) vir die huiswerkersektor in en werkgewers hou by die minimumloon as gevolg van streng strafmaatreëls wat geld vir oortreders, sal werkgewers opwaarts met die vraagkromme beweeg en sal indiensneming daal tot H_1 (Borjas, 1996:167).

FIGUUR 3.2 DIE INVLOED VAN 'n MINIMUMLOON OP INDIENSNEMING



BRON: Borjas, 1996:166

Die eerste invloed van die minimumloon is dat sommige werkers hul werk verloor en die aantal werkloos word deur $H - H_1$ voorgestel. 'n Tweede invloed is dat die hoër loon addisionele werkers na die arbeidsmark lok. H_2 werkers is bereid om teen 'n

loon van L_1 te werk. 'n Addisionele $H_2 - H$ werkers betree die arbeidsmark wat ook nie werksgeleenthede kan vind nie. Hierdie werkers word dus ook tot die werkloosheidsrol gevoeg, sodat die totale werkloosheid op $H_2 - H_1$ te staan kom.

Bogenoemde werkloosheid heers omdat daar geen aansporing vir deelnemers in die arbeidsmark bestaan om hul gedrag te wysig nie (Borjas, 1996:167). Werkgewers is nie bereid om meer werkers teen 'n hoër loon indiens te neem nie en werklose werkers wil teen die minimumloon werk.

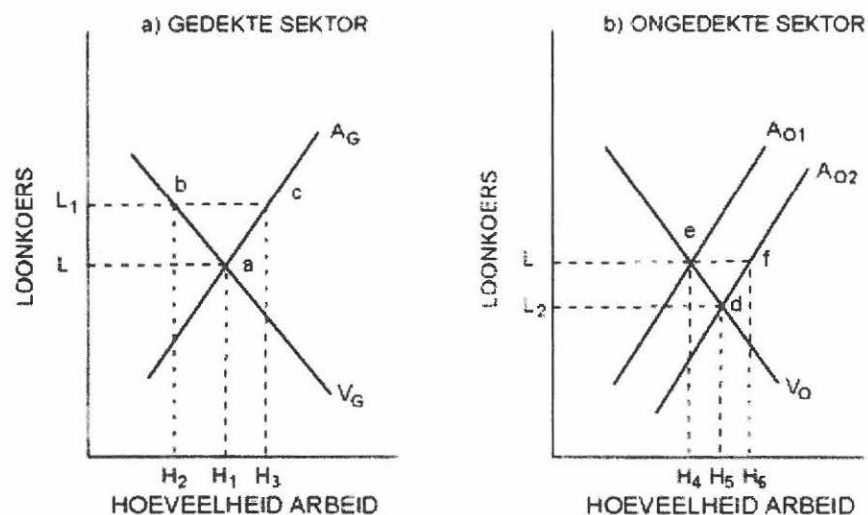
Die werkloosheidskoers word bepaal deur die vlak van 'n minimumloon (paragraaf 3.4.4.1), sowel as die vorm van die aanbod- en vraagkromme van arbeid (paragraaf 3.4.4.3). Volgens Borjas (1996:167) is dit eenvoudig om te verifieer dat die werkloosheid hoër is by hoër minimumlone en hoe meer elasties die arbeidsaanbod- en arbeidsvraagkromme is.

Die afleiding wat dus gemaak kan word, gegewe die relatiewe elastiese individuele arbeidsaanbod (waarna in paragraaf 2.2.4 verwys is), is dat die instelling van 'n minimumloon wel tot werkloosheid in die huiswerkermark lei.

Indien die vraagkant van die huiswerkermark beskou word (soos in paragraaf 2.3.5 uiteengesit) kan verwag word dat die onelastiese arbeidsvraag na huiswerkers nie 'n noemenswaardige bydrae tot werkloosheid sal maak nie. Dié afleiding word gemaak op die feit dat die arbeidskoste (lone) van huiswerkers tot totale inkomste van huishoudings relatief klein is en dat die arbeid nie met kapitaal oor veral die korttermyn vervangbaar is nie.

'n Derde invloed van 'n minimumloon raak die loonkoerse en indiensnemingsvlakke van die ongedekte sektor³. Gestel 'n aantal werkers wat hul werk in die gedekte sektor (huiswerkersektor) verloor, poog om werk in die ongedekte sektor (byvoorbeeld die informele sektor) te vind. Die arbeidsaanbod in die ongedekte sektor figuur 3.3 (b) skuif na A_{02} en 'n oorskot arbeidsaanbod $H_6 - H_4$ (punt f - punt e) ontstaan wat lone afdruk van L na L_2 .

FIGUUR 3.3 DIE INVLOED VAN MINIMUMLOONE OP DIE GEDEKTE EN ONGEDEKTE SEKTOR



BRON: Kaufman, 1994:267

'n Nuwe ewewigsituasie by punt d en 'n hoër indiensnemingsvlak H_5 kom tot stand. Gestel die loonkoers bly onveranderd en werkers bly soek na werk in die ongedekte sektor, sal werkloosheid 'n netto toename toon. Daar is slegs 'n enkele groep werkers volgens Kaufman (1994:268) wat sal baat by die minimumloon, naamlik die

³ 'n Ongedekte sektor beteken 'n sektor waar daar nie 'n minimumloon van toepassing is nie.

hoeveelheid H_2 werkers wat 'n hoër loon ontvang. Verskeie ander groeperings is nie so gelukkig nie:

- ☐ $H_1 - H_2$ werkers wat hul werk verloor het as gevolg van die toename in die loonkoers.
- ☐ Indien lone in die ongedekte sektor daal, sal daardie werkers (H_4) wat oorspronklik teen die L in diens geneem is, 'n laer loon ontvang.

Volgens Milton Friedman in Beardshaw (1993:157) verloor veral swart ongeskoolde werkers in die Verenigde State van Amerika, as gevolg van die instelling van 'n minimumloon, hul werkseleenthede. Verder sal daardie werkers met die kortste dienstermyn en laagste werkprestasie ook aan die beurt kom. Werkers wat aanvaarbaar is vir loon L (figuur 3.3 (a)) mag nie aanvaarbaar wees teen loon L_1 nie (Fleisher en Kniesner, 1984:80).

Talle ekonome bevraagteken die oorspoel-effek. Afgedankte werkers in die gedekte sektor mag in die sektor bly en wag op 'n aanstelling in 'n hoër besoldigde pos. Hierdie werkers verteenwoordig die sogenaamde "*wait employment*" en word aangespoor om te bly weens werkloosheidsversekeringsvoordele wat hulle moontlik ontvang. Indien "*wait employment*" voorkom, bly die arbeidsaanbod in die ongedekte sektor onveranderd met geen druk op loonkoerse nie (McConnel en Brue, 1995:320).

Daar is internasionale empiriese bevindings dat die instelling van 'n minimumloon wel die indiensnemingsvlakke negatief raak. Empiriese studies in die VSA onderskryf bogenoemde stelling:

- ☐ *"The most frequently studied group in the empirical literature is teenaged. Time-series studies typically find that a 10 percent increase in the minimum wage reduces teenage employment by one to three percent"* (Brown, Gilroy en Kohen, 1982:524).
- ☐ Studies deur Ragan en Gramlich het aangetoon dat 'n minimumloon indiensnemingsvlakke laat daal, dat dit inflasionisties is en dat dit 'n ondoeltreffende instrument is om herverdeling van inkomste teweeg te bring. (Moore en Elkin, 1993:79).
- ☐ In Botswana het Scoville en Nyamadzabo (1988:37-43) die invloed van minimumlone ondersoek. Kwantitatiewe skattings van die elasticiteit van die arbeidsmag kon nie gedoen word nie weens 'n gebrek aan toepaslike data. Werkgewers is as alternatief ondervra, waar 10% aangedui het dat hulle werkers afgedank het weens die hoër minimumloon. Die afgedankte werkers was almal uit die laer besoldigde beroepe afkomstig.
- ☐ In Zimbabwe is 'n minimumloon na onafhanklikheid in 1980 ingestel en groot getalle werkers het hul werk verloor, waaronder huiswerkers. Die omvang was so groot dat die Regering dit probeer teenwerk het deur 'n verbod op afdankings te plaas (Roux, 1990:21 en Suid-Afrikaanse Landbou-unie, 95:11).

- ❑ Mittner (1997:28) rapporteer dat navorsers in Suid-Afrika bevind het dat 'n 10% toename in lone die werkloosheidsyfer met 7,1% laat toeneem het.

Arbeidsekonome stem byna almal saam dat minimumlone wel die indiensneming van jeugdiges en jonger volwassenes laat daal het "... *although the precise magnitudes of relationships have yet to be pinned down*" (Ehrenberg en Smith, 1991:92). Deakin en Wilkinson in Van der Walt (1993:818) waarsku dat "... *all these studies were based on long-term aggregate data of teenage employment, derived from a single data source, the US Current Population Survey. These econometric studies are based upon simulated modelling and are hardly definitive especially as there is no empirical evidence of what the employment pattern would have been in the absence of a minimum wage*". Bogenoemde stelling bevestig die behoefte aan 'n empiriese studie voor die instelling van 'n minimumloon vir huiswerkers.

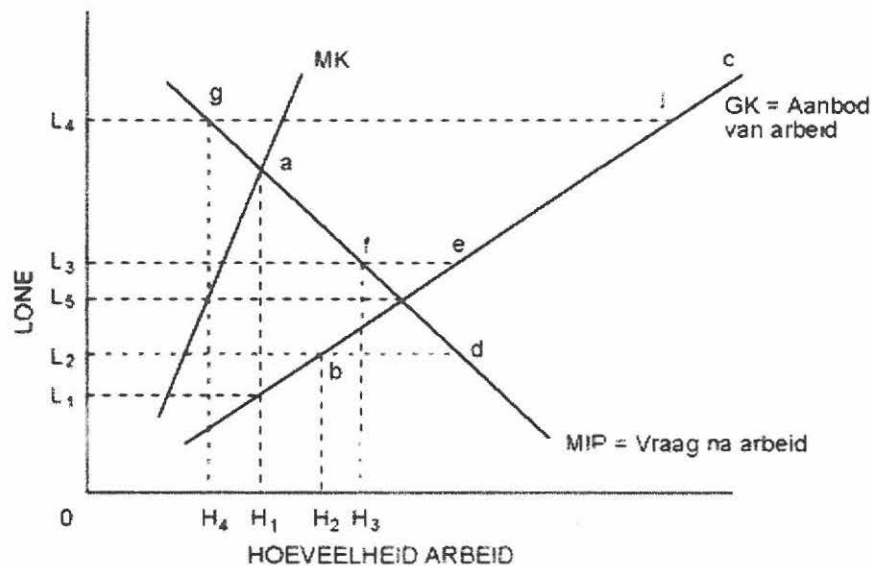
Die verklaring wat die volmaakte arbeidsmarkteorie rakende die invloed van 'n minimumloon bied, hou niks goeds vir die huiswerkermark in nie. Empiriese studies het aangedui dat die vraag na werkers uit die minderbevoorregte groepe soos die jeug, swartmense en vroue baie meer elasties is as dié ten opsigte van ander werkers. Dit beteken dat hierdie groep die ergste geraak sal word deur 'n minimumloon (Barker en Backer, 1992:148). Verder is migrasie tussen sektore nie kosteloos nie. As gevolg van toetreehindernisse soos diskriminasie teen vroue en die vlak van geskooldheid, is dit moeilik vir huiswerkers om van een sektor in die arbeidsmark na 'n ander te beweeg. Gevolglik word huiswerkers in die huiswerkermark vasgevang en werkloosheid ontstaan.

3.4.2 Monopsonistiese arbeidsmark

“The possibility that a minimum wage would not reduce employment, and might even increase it, was acknowledged. This could happen through market failure of some kind. Suppose, for instance, employers have monopsony power as buyers of labour: they will curb their demand, to drive wages lower. A minimum wage could remedy this, raising wages and expanding employment at the same time. But in a normal, competitive labour market, this should not arise. (Debating the minimum wage, 2001:80)

In paragraaf 3.4.1 is 'n volmaakte arbeidsmark aanvaar waar lae lone betaal word. Die aanname van volmaaktheid word in hierdie paragraaf laat vaar en die potensiele invloed van 'n minimumloon op indiensnemingsvlakke onder 'n monopsonie⁴ word ondersoek. Griffiths en Jones (1980:79) beweer dat die instelling van 'n minimumloon drie effekte teweeg kan bring. Die aanvanklike ewewigsposisie is punt a (figuur 3.4) waar die marginale koste van arbeid gelyk is aan die marginale inkomste produk van arbeid ($MK = MIP$) met indiensneming H_1 teen 'n loonkoers L_1 . Indien 'n effektiewe minimumloon ingestel word, word die markarbeidsaanbodkromme (GK) vervang deur 'n horisontale lyn op die vlak van die minimumloon. Inderwaarheid word die horisontale lyn (minimumloon) die arbeidsaanbod en die monopsonis word 'n loonnemer.

⁴ 'n Arbeidsmark waar daar slegs een koper van arbeid is.

FIGUUR 3.4 MONOPSONIE EN MINIMUMLONE**BRON: Ehrenberg en Smith, 1991:78**

Die eerste effek is waar 'n minimumloon gelyk aan L_2 ingestel word. Die arbeidsaanbod is L_2bc . Teen 'n loonkoers L_2 maksimiseer die werkgewer wins waar $L_2 = MIP$ naamlik punt d . Die werkgewer sal graag L_2d werkers in diens wil neem, maar slegs H_2 (punt b) werkers sal bereid wees om vir die loon van L_2 te werk. Gevolglik het 'n minimumloon van L_2 indiensneming laat toeneem tot H_2 met geen werkloosheid (arbeidsvraag > arbeidsaanbod).

Indien 'n minimumloon (L_3) ingestel word, word die arbeidsaanbodkromme L_3ec , waar die marginale koste gelyk is die marginale inkomste van arbeid by punt f . Die indiensnemingsvlak is H_3 en dui aan dat meer werkers in diens geneem is, maar terselfdertyd is werkloosheid geskep. Teen 'n loonkoers van L_3 is e aantal werkers bereid om te werk en slegs f aantal werkers in diens geneem. (arbeidsaanbod > arbeidsvraag). Laastens: Indien 'n minimumloon van L_4 ingestel word, sal die arbeidsaanbodkromme verteenwoordig word deur L_4jc , waar marginale koste en

marginale inkomste van arbeid gelyk is by punt g. Indiensneming het afgeneem van H_1 na H_4 en die werkloosheid is gelyk aan g_j (arbeidsaanbod > arbeidsvraag). Uit bogenoemde uiteensetting is dit duidelik dat 'n minimumloon L_4 dieselfde effek in 'n monopsonistiese arbeidsmark het as in 'n volmaakte arbeidsmark, naamlik daar is verlaging in indiensneming ($H_1 - H_4$) en werkloosheid is gelyk aan g_j .

Daar kan dus afgelei word dat 'n minimumloon hoër as L_1 maar laer as L_5 indiensneming sal verhoog met geen gevolge van werkloosheid. 'n Minimumloon gelykstaande aan L_5 sal die monopsonis egter in dieselfde posisie plaas as die firma wat in 'n volmaakte arbeidsmark funksioneer – die markonvolmaaktheid is dus uitgewis (Hunter en Mulvey, 1981:237). 'n Goedontwerpte minimumloon gelyk aan die volmaakte markewewigkoers kan die markkrag van die monopsonis elimineer en verhoed dat werkers uitgebuit word.

Studies wat deur die navorsers Card en Krueger (1994:772) uitgevoer is, het die welkome nuus gebring dat die minimumloon (in New Jersey – VSA) die indiensnemingsvlak van werkers in die kitskosbedryf verhoog het, gegewe die minimumloon word binne sekere grense vasgestel. Die monopsonie-effek word as deel van die antwoord gegee. Die bruikbaarheid van dié beleidsinstrument is egter beperk, omdat soos bogenoemde navorsers dit stel “... *the government would have to fine-tune the minimum wage continuously, according to type of worker, area by area, industry by industry, and even firm by firm. From a practical viewpoint, the idea is unworkable*”.

Verder kan aanvaar word dat die effek slegs oor die korttermyn 'n invloed op indiensneming sal hê, omdat monopsonie opsigself 'n korttermyn fenomeen is. Dit

was ook 'n belangrike punt van kritiek deur Bellante en Picone in Bennet (1999:443) teen Card en Krueger se studie (wat slegs op die korttermyn gerig was) omdat die volle effek van 'n minimumloon slegs oor die langtermyn gevoel sal word. Ten beste kan die minimumloon (onder toestande van monopsonie) beskou word as 'n herverdelings-instrument; 'n implisiete belasting op werkgewers wat lae lone betaal direk verskaf as 'n subsidie aan werkers wat lae lone ontvang. Opvolgstudies deur Neumark en Wascher (Of magic, myth and the minimum wage, 1995:94) was gebaseer op betaalstaatdata en nie soos Card en Krueger wat 'n telefoonopname gebruik het nie. In die opvolgstudie is die teenoorgestelde bevind, naamlik dat indiensneming wel afgeneem het. 'n Negentien persent styging in die minimumloon het indiensneming met 4,6% laat daal. Die bevindings van Card en Krueger was dus verkeerd. Daarom beklemtoon Kennan (1995:1950) die belangrikheid van *"more sophisticated data"* om korrekte afleidings te kan maak. Daar moet egter toegegee word dat die Card en Krueger-studie, wat aangedui het dat minimumlone nie net negatiewe gevolge het nie, die debat rakende minimumlone onomkeerbaar verander het. Die minimumloon-idee het egter meer populêr geword.

Daar moet ook in gedagte gehou word dat die studie van Card en Krueger uitgevoer is tydens 'n opswaalfase van die sakesiklus in die VSA waartydens 'n groter vraag na goedere en dienste geheers het, dus 'n groter vraag na arbeid en daarom waarsku Bernstein (1999:42) *"... new hiring by other firms more than offsets the losses"*.

Die monopsonis betaal gewoonlik aan 'n werker 'n loon laer as die marginale inkomste produk van arbeid (MIP). Volgens Chalkley (1994:17) poog ekonome in

die Verenigde State van Amerika en die Verenigde Koninkryk om te bepaal hoeveel minder word werkers as die MIP van arbeid betaal. In een studie is bevind dat werkers in “*residential care homes*”, ’n tradisionele lae-loonsektor, gemiddeld 15% minder verdien as hul MIP. Vir daardie firmas wat baie naby aan die MIP hul werkers vergoed, sal die effek van ’n minimumloon klein wees. Daar is egter geskat dat ongeveer 70% van die werksgeleenthede nie in gedrang sal kom deur die instelling van ’n minimumloon nie. Indien hierdie bevindings tipies is van ’n lae-loonarbeidsmark, kan verwag word dat die gevolge van minimumloonwetgewing vir huiswerkers baie minder sal wees as wat algemeen aanvaar word.

Studies het dus aangetoon dat daar wel werkgewers is wat monopsoniemag oor hul werkers het. In so ’n geval sal ’n minimumloon (ingestel binne sekere grense) indiensneming laat toeneem en dus die welvaart van daardie werkers wat die swakste af is in die ekonomie, verbeter.

Die monopsonie-effek is moontlik die rede waarom bepaalde voorstanders van minimumlone, ook in Suid-Afrika, argumenteer dat minimumlone nie indiensneming verlaag nie, maar eerder verhoog. Of hierdie effek van toepassing is op die huiswerkermark in Suid-Afrika is te betwyfel. Die huiswerkermark beantwoord nie aan die eienskap van die monopsoniemark, naamlik dat daar ’n enkel werkgever is, of dat werkgewers saamspan om lone en indiensneming laag te hou nie. Al sou daar samespanning wees onder werkgewers in die huiswerkermark, sal die instelling van ’n minimumloon (dus ’n verhoging van loonkoerse) geen insentief wees om meer huiswerkers in diens te neem nie.

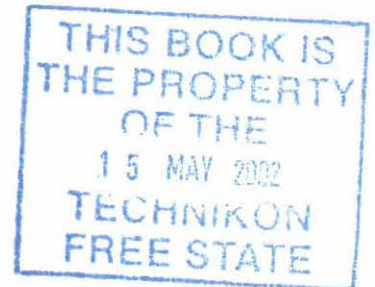
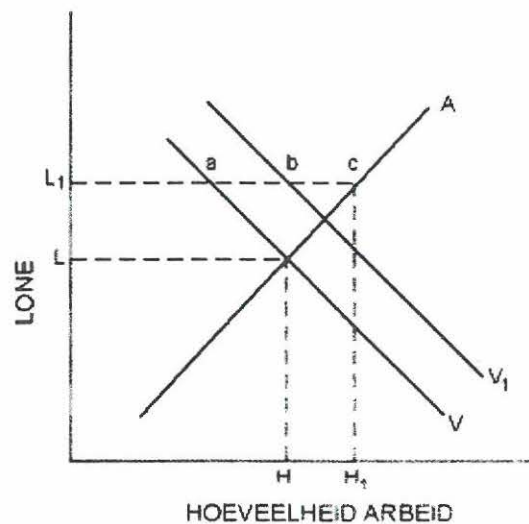
3.4.3 Die Skok-effek

Vir werkgewers wat nie koste minimiseer nie, is daar die moontlikheid om deur produktiwiteit te verhoog die negatiewe impak van 'n minimumloon te neutraliseer (Brown, Gilroy en Kohen, 1982:489).

Voorstanders van 'n minimumloon argumenteer dat minimumlone die werkgewer kan "skok" om arbeid meer produktief te gebruik.

Beskou figuur 3.5. Indien 'n minimumloon L_1 ingestel word, word die werkgewer wat lae lone betaal "geskok" om bestuur te verbeter, verbeterde tegnologie te gebruik of bestaande kapitaal beter te benut. Die resultaat is dus hoër produktiwiteit en die marginale inkomste produk (MIP) verhoog. Aangesien die MIP gelyk is aan die arbeidsvraag, styg die arbeidsvraag van V na V_1 . Hierdie reaksie van die werkgewer staan bekend as die skok-effek.

Die skuif van die vraagkromme het 'n deel van die werkloosheid verlig. Waar werkloosheid as gevolg van 'n minimumloon op ac te staan gekom het, is dit na die skok-effek slegs bc.

FIGUUR 3.5 DIE SKOK-EFFEK**BRON: McConnel en Brue, 1995:378**

Die skok-effek kan dus die afname in indiensneming verminder, maar dit is onwaarskynlik dat die afname geëlimineer sal word. Daardie werkgewers wat onsuksesvol is in die minimisering van koste, met ander woorde daardie wat te veel werkers in diens het, kan besluit om werkers te ontslaan. Die beste senario tot die skok-argument is een waar die werkgever meer inspanning (hoër produktiwiteit) van sy werkers verwag in reaksie op 'n minimumloon (Brown, Gilroy en Kohen, 1982:489).

3.4.4 Ander faktore wat 'n rol speel

Die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers hang moontlik ook af van verdere faktore bo en behalwe die tipe arbeidsmark (volmaak of monopsonie), soos in die voorgaande afdelings uiteengesit:

3.4.4.1 Die vlak van die minimumloon

Indien die minimumloon in die geval van die volmaakte arbeidsmark ver bo die markewewigslloonkoers vasgestel word, sal die invloed op indiensneming negatief wees met 'n verdere nadeel van werkloosheid (vergelyk figuur 3.2). Hoe hoër die minimumloon, hoe groter sal die negatiewe effek wees.

Dieselfde geld vir die monopsonistiese arbeidsmark. 'n Minimumloon hoër as L_5 (vergelyk figuur 3.4) met ander woorde waar ewewig in 'n volmaakte arbeidsmark sou wees, sal die arbeidsaanbod die arbeidsvraag oorskry wat werkloosheid tot gevolg sal hê.

Nie net sal daar na die vlak van 'n minimumloon gekyk moet word nie, maar ook na die vlak van byvoordele. In die sogenaamde Wessels-model word gesuggereer dat die werkgewer in reaksie op die instelling (of verhoging) van 'n minimumloon die vlak van byvoordele verlaag. Alhoewel die werker 'n hoër loon ontvang is die invloed op die totale vergoedingspakket nie so groot nie. Die instelling van slegs 'n "*wage floor*" laat die werkgewer toe om steeds sy monopsoniekrag uit te oefen deur byvoordele te beperk en hoe hoër die minimumloon, hoe meer word die byvoordele ingekort. Indien daar dus saam met die "*wage floor*" 'n "*fringe floor*" ingestel word, word die monopsonis verhoed om sy markkrag uit te oefen (McClare, 1994:10).

Reynolds (1995:92) beklemtoon ook die feit dat 'n minimumloon byvoordele verminder en wys daarop dat "*... it explains why low-wage jobs have little or no fringe benefits, compared to high-wage jobs*".

Volgens Van Schalkwyk (1993:21) is dit duidelik dat 'n minimumloon op teoretiese gronde bepaalde werkers se posisie sal verbeter indien daar aan sekere vereistes voldoen word, naamlik:

- ☐ die vlak van die minimumloon moet nie hoër wees as die marginale produk van die werkers nie;
- ☐ dit moet varieer volgens beroep en kwaliteit werkers; en
- ☐ die minimumloon moet op 'n gereelde basis aangepas word.

Die vlak van 'n minimumloon vir huiswerkers sal met die grootste omsigtigheid deur die owerheid bereken moet word. Die daarstelling van 'n te lae minimumloon kan bes moontlik nie die gewenste minimum lewenstandaard verseker nie. Andersyds mag 'n te hoë minimumloon indiensnemingsvlakke laat daal en werkloosheid tot gevolg hê.

Die vraag bly egter watter vlak aanvaarbaar is. Levitan en Belous (1979:65) som dié aspek soos volg op: *"... but if it is fixed at a moderate level, then the positive effects – gains in income and decreased exploitation of the working poor – may be greater than the negative impacts. Not to beg the question of defining moderation, advocates of the middle ground seem to rely upon experience and suggest that half the average wage seems to have proved a reasonable base"*.

3.4.4.2 Sakesiklus

Katzen (1961:210) beklemtoon die tydberekening van die instelling van 'n minimumloon en stel dit as volg: *"Timing is also important to the success of the introduction of a minimum wage"*.

Gedurende 'n periode van ekonomiese opswaai neem die vraag na goedere en dienste toe. Die vraag na arbeid wat afgelei is van die vraag na goedere en dienste sal ook toeneem, wat veroorsaak dat die arbeidsvraagkromme na regs beweeg (Leviton en Belous, 1979:57). Hier kan figuur 3.5 vergelyk word waar die skok-effek dieselfde konsekwensie het. Indien die arbeidsvraag toeneem, word die afname in indiensneming, veroorsaak deur die instelling van 'n minimumloon, verminder. Indien die arbeidsvraag baie hoog styg, kan dit selfs die negatiewe effek geheel en al uitwis. Gedurende 'n ekonomiese opswaifase sal die hoër arbeidsvraag vergoed vir die afname in indiensneming as gevolg van die instelling van 'n minimumloon, derhalwe sal die instelling van 'n minimumloon in hierdie periode meer aanvaarbaar wees.

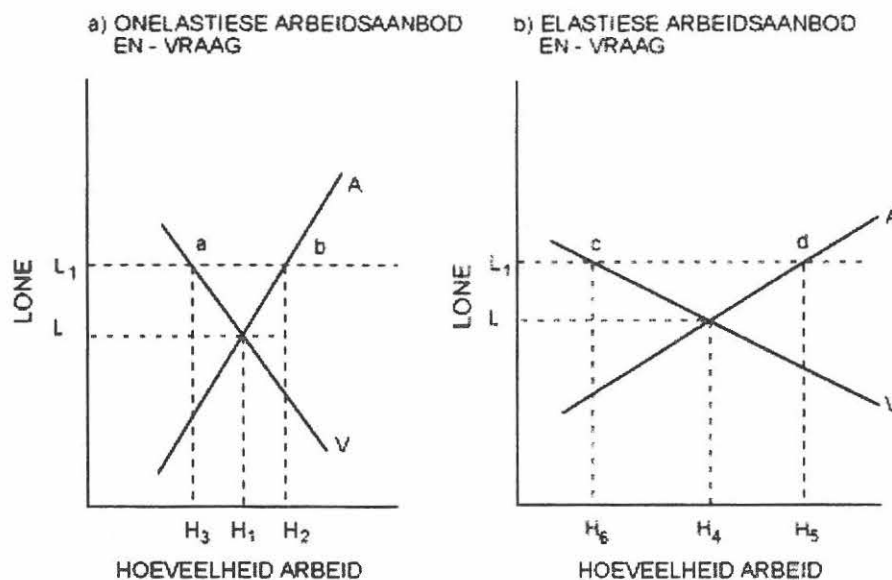
Ten tye van 'n ekonomiese resessie neem die vraag na goedere en dienste af met die gevolglike daling in arbeidsvraag. Indien 'n minimumloon bo die markewewigsloonkoers ingestel word, vind daar 'n verdere oorskot arbeidsaanbod plaas wat indiensneming 'n verdere knou gee. Dit sou dus nie wenslik wees om 'n minimumloon vir huiswerkers gedurende 'n periode van ekonomiese afswaai te implementeer nie.

3.4.4.3 Loon-elasticiteit van arbeidsaanbod en -vraag

In die volmaakte arbeidsmark waar arbeidsaanbod en -vraag loon-onelasties is, (figuur 3.6 (a)), sal die instelling van 'n minimumloon bo die ewewigsloonkoers (L) die arbeidsvraag laat afneem na punt a en terselfdertyd meer werkers na die arbeidsmark lok, naamlik punt b. Die werkloosheid as gevolg van die instelling van 'n minimumloon kom te staan op ab wat minimaal is. Selfs 'n hoër minimumloon se negatiewe effek op indiensneming sal klein wees.

Gegewe dieselfde minimumloon (L) in 'n volmaakte arbeidsmark waar die arbeidsaanbod en -vraag loon-elasties is, (figuur 3.6 (b)) sal die invloed van 'n minimumloon groter wees, naamlik cd.

FIGUUR 3.6 LOON-ELASTISITEIT EN DIE INSTELLING VAN 'n MINIMUMLOON



In die huiswerkermark waar aanvaar word dat die werkers vroue is en boonop laaggeskool is, kan 'n elastiese arbeidsaanbod en -vraag verwag word. Dat die

instelling van 'n minimumloon bokant die markloonkoers indiensneming negatief kan raak, is nie te betwyfel nie.

3.4.5 Minimumlone en diskriminasie

Indien 'n minimumloon ingestel word, op welke wyse ookal, en dit word gevolg deur 'n onmiddellike afname in indiensnemingsvlakke, kan daar aanvaar word dat werkers voorheen volgens hul waarde vir die werkgewer betaal is. Hul loon was dus nie laag as gevolg van diskriminasie nie (Brown, 1977:174).

Aan die anderkant: Indien die minimumloon nie 'n afname in indiensnemingsvlakke veroorsaak nie, kan daar afgelei word dat werkers onder hul marginale inkomste produk (MIP) van arbeid betaal is, met ander woorde, dit kan 'n geval van diskriminasie in die mark wees. Hierdie gevolg moet egter met omsigtigheid benader word, omdat dit moontlik op ander faktore en nie op diskriminasie berus nie. Dit kan tiperend van 'n monopsonistiese marktoestand wees. Tweedens kan dit 'n skok-effek wees waar werkgewers besluit om hul werkers meer produktief aan te wend. Derdens kan die werkgewer die hoër koste, as gevolg van die toename in lone, absorbeer deur kleiner winste te aanvaar (Brown, 1977:174).

As daar wel diskriminasie in 'n bepaalde arbeidsmark voorkom, kan 'n minimumloon (binne realistiese vlakke) diskriminasie elimineer, sonder dat werkers hul werk verloor.

Reynolds (1995:94) is van mening dat minimumlone andersyds selfs diskriminasie kan bewerkstellig. 'n Effektiewe minimumloon skep gewoonlik 'n surplus van

werkers en die werkgever kan dus diskrimineer in die keuse van 'n geskikte kandidaat deur sy persoonlike voorkeure uit te oefen. 'n Minimumloon kan dus ook diskriminasie (voor die mark) bewerkstellig.

3.5 DIE TOTSTANDKOMING VAN 'n MINIMUMLOON VIR HUISWERKERS

Minimumlone kom gewoonlik tot stand deur 'n proses van kollektiewe bedinging of deur 'n statutêre minimumloon af te dwing.

3.5.1 Kollektiewe bedinging

Kollektiewe bedinging kan omskryf word as direkte onderhandelinge tussen 'n werkgever of werkgevers/werkgeversorganisasies aan die een kant en werknemersorganisasies (een of meer vakbonde) aan die ander kant, met die oogmerk om lone, byvoordele, indiensnemingsbeleid, werksekuriteit en diensvoorwaardes te bepaal (Bendix, 1996:249 en Gouws, 1986:85).

Die Wet op Arbeidsverhoudinge no. 66 van 1995 (artikel 23) bevorder kollektiewe bedinging op sektorvlak as die verkieslike metode om lone en diensvoorwaardes te bepaal (Gerber, Nel en Van Dyk, 1998:391).

'n Suksesvolle kollektiewe bedingingsproses vereis egter 'n goedgeorganiseerde arbeidsmark – 'n arbeidsmark waar werknemers en werkgewers in vakbonde en werkgewersorganisasies onderskeidelik, saamgebind is.

Die huiswerkersektor voldoen nie aan bogenoemde vereistes nie, bloot deur die feit dat die sektor ongeorganiseerd is. Volgens Kilowan (1993:25) het daar aanvanklik twee vakbonde ontstaan, naamlik die Black Domestic Workers Union en die South African Domestic Workers Union (SADWU). SADWU, die sterkste van die twee, geaffilieer by COSATU, het dit moeilik gevind om tot 'n goedgeorganiseerde vakbond te ontwikkel en het selfs 'n skerp afname in die ledetal in 1996 ervaar. As gevolg van die afname in ledetal, het die vakbond aan die einde van 1996 volgens Rees (1998:52) ontbind, maar weer 'n herlewing in 1999 getoon (Mittner, 1999:14).

Werkgewers is eweneens ongeorganiseerd. Nie alleen word organisering deur die wye verspreiding van werkgewers bemoeilik nie, maar daar is ook die gebrek om kollektief te werk. 'n Werkgewersorganisasie, die National Domestic Employers Organisation, is in 1993 gestig deur slegs 80 van die moontlike 800 000 werkgewers, wat dui op 'n baie swak belangstelling deur werkgewers ten tye van die stigting, van slegs 0,01% (Kilowan, 1993:94).

3.5.2 Statutêre minimumloon

“Given that since the turn of the century almost all countries have adopted minimum wage regulation in some form or another; that individual domestic workers are too weak in bargaining with employers for higher wages and given that organized

collective bargaining in the domestic labour sector is non-existent, minimum wage fixing as a means of protecting workers from exploitive wages is an option that cannot be ignored” (Van der Walt, 1993:811).

Alternatiewelik kan 'n minimumloon deur wetgewing tot stand kom. Volgens Katzen (1961:210) kan statutêre minimumlone in verskillende vorms voorkom:

- ☐ 'n Eenvormige nasionale minimumloon wat op alle vorme van indiensneming in alle sektore van die ekonomie van toepassing is.
- ☐ 'n Eenvormige nasionale minimumloon wat sekere sektore van die ekonomie uitsluit, byvoorbeeld landbou en mynbou.
- ☐ 'n Reeks minimumloonkoerse wat verskil ten opsigte van geografiese gebied en sektor van die ekonomie en selfs met die uitsluiting van bepaalde sektore.

Ten einde 'n keuse uit bogenoemde uit te oefen kon die Regering nie anders as om 'n ondersoek te inisieer nie. Die ondersoek is geloods deur die Minister van Arbeid wat die Minimum Standaard Direkoraat van die Departement van Arbeid versoek het om ondersoek in te stel en aanbevelings te doen rakende die daarstelling van 'n doeltreffende meganisme vir die reël van minimum indiensnemingstandaarde. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 3 van 1983) en die Loonwet (no. 5 van 1957) behoort gekonsolideer te word in 'n enkele wet volgens die voorstelle in die Groenskrif vervat met die titel, Employment Standards Statute: Policy Proposals (Minimum Standards Directorate, 1996:1-39).

Die redes wat in die Groenskrif aangevoer is waarom die wetgewing hersien moet word, was:

- ☐ Die Wette voldoen nie aan die huidige politieke, sosiale en ekonomiese vereistes soos uiteengesit is die African National Congress (ANC) se Herkonstruksie en Ontwikkelingsprogram (HOP) nie.
- ☐ Dit voldoen ook nie aan die Internasionale Arbeidsorganisasie se konvensies nie.
- ☐ Die Loonwet (Sub-artikel 2(2)) het spesifiek huiswerkers uitgesluit en verder het die Loonraad nie 'n doeltreffende rol in die ongeorganiseerde sektore gespeel nie en loonvasstellings is nie gereeld aangepas nie.
- ☐ Huidige wetgewing beskerm nie die kwesbare werknemers (waaronder 850 000 huiswerkers) en die ongeorganiseerde sektore in die arbeidsmark nie.
- ☐ Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes dek verder slegs voltydse werkers.

Die konsolidering van genoemde wette sou vir die huiswerkermark bepaalde implikasies inhou, aangesien bestaande wetgewing naamlik die Wet op Basiese Diensvoorwaardes slegs indiensnemingstandaarde stel en nie voorsiening maak vir die vasstelling van minimumlone nie. Verder is huiswerkers van die Loonwet uitgesluit (waar die Loonraad in die algemeen ondoeltreffend funksioneer), soos reeds uiteengesit.

Indien die Groenskrif in wetgewing vervat sou word, sou dit impliseer dat:

- ☐ Die Kommissie vir Indiensnemingstandaarde (dié Kommissie vervang die Loonraad) ondersoek kan instel na enige sektor, waar 'n Bedingsraad⁵ nie funksioneer nie en aanbevelings kan maak aan die Minister van Arbeid oor diensvoorwaardes, maar ook oor 'n minimumloon. Die Departement van Arbeid beoog dus die daarstelling van 'n meganisme om indiensnemingstandaarde te varieer om aan die behoeftes van 'n bepaalde sektor te voldoen.
- ☐ Kollektiewe bedinging word steeds aangemoedig as 'n metode om indiensnemingstandaarde te varieer solank dit aan die minimum standaarde wat die beoogde wet vereis, voldoen.
- ☐ Nie alleen word die jurisdiksie van die Kommissie uitgebrei na alle sektore van die arbeidsmark nie, maar alle werkers, deeltjds en voltyds, sal beskerming geniet.

Bogenoemde voorstelle sou nie net 'n meer buigsame arbeidsmarkbeleid verseker nie, maar sou ook vir die eerste keer omvattende beskerming aan die huiswerkersektor bied, insluitend die daarstelling van 'n minimumloon. Die Arbeidsmarkkommissie onderskryf die aanbevelings in die Groenskrif met die

⁵ Een of meer geregistreerde vakbonde en een of meer geregistreerde werkgewersorganisasies mag 'n Bedingsraad per sektor en area vorm (Wet op Arbeidsverhoudinge no. 66 van 1995, sub-artikel 27 (1)). Die hoofdoel van die Bedingsraad is om kollektiewe ooreenkomste te sluit en af te dwing asook die voorkoming en beslegting van arbeidsdispute. Die kollektiewe ooreenkoms is bindend vir alle partye tot die Bedingsraad sonder publikasie van die ooreenkoms in die Staatskoerant (Botha, 1997:37).

stelling: *"It will be the duty of the (reformed) Wage Board to determine the actual minimum wages and conditions ... in that sector and/or locality"* (Presidential Commission, 1996:66-67).

Die Regering onderskryf ook 'n meer buigsame arbeidsmark (Van der Merwe, 1997:35) wat uiteindelik kulmineer in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997, datum van inwerkingtreding: 21 Maart 1998). Volgens artikels 51 tot 58 kan die Minister van Arbeid sektorale vasstellings doen wat basiese diensvoorwaardes vir werknemers in 'n sektor en gebied instel (artikel 51(1)). Alvorens 'n sektorale vasstelling gedoen word, moet die Minister van Arbeid die Direkteur-generaal van Arbeid gelas om die betrokke sektor en gebied te ondersoek. Die Kommissie vir Diensvoorwaardes sal ondersoek instel en verslag doen aan die Minister nadat oorweging⁶ in die sektor en gebied geskenk is aan:

- ☐ die vermoë van werkgewers om hul besigheid suksesvol te bedryf;
- ☐ die lewenskoste;
- ☐ die verligting van armoede;
- ☐ diensvoorwaardes;
- ☐ loonverskille en –ongelykhede; en
- ☐ die waarskynlike uitwerking van 'n voorgestelde basiese diensvoorwaarde op huidige diens en werkverskaffing.

⁶ Slegs oorwegings genoem in artikel 54(3) wat op die studie van toepassing is, word aangehaal.

Na oorweging van die verslag en aanbevelings van die Kommissie kan die Minister 'n sektorale vasstelling vir een of meer sektore en gebiede doen. Die vasstelling⁷ kan insluit:

- ☐ minimum besoldigingskoerse en voorwaardes van diens;
- ☐ voorsiening vir die aanpassing van minimum besoldigingskoerse;
- ☐ die wyse, tyd en ander voorwaardes van betaling van besoldiging;
- ☐ betaling van besoldiging in goedere verbied of reël;
- ☐ werkgewers verplig om diensrekords te hou;
- ☐ minimum standarde vir behuising en sanitasie vir werknemers wat op hulle werkgewers se perseel woon;
- ☐ die betaling van reis- en ander werkverwante toelaes; en
- ☐ pensioen-, voorsorg-, mediese hulp-, siektebetalings-, vakansie- en werkloosheidskemas of –fondse.

'n Meganisme is dus reeds deur wetgewing geskep vir die instelling van 'n minimumloon vir huiswerkers⁸. Die Minister van Arbeid het ook reeds aangedui dat 'n sektorale vasstelling vir huiswerkers nodig is. Huiswerkers en hul werkgewers in Bloemfontein kon op 21 Junie 2000 'n openbare verhoor bywoon om hul *“bydraes oor lone en diensvoorwaardes te lewer sodat 'n minimumloon vasgestel kan word wat vir die werkgewer bekostigbaar en 'n leefbare loon vir die huiswerker is”* (Openbare verhore gehou vir huishulpe en werkgewers, 2000:4). Die invloed van

⁷ Slegs vasstellings genoem in artikel 55(4) wat op die studie van toepassing is, word aangehaal.

⁸ Die Wet is van toepassing op alle werknemers en werkgewers behalwe op lede van die Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensie-agentskap, die Suid-Afrikaanse Geheime diens en onbesoldigde vrywillige werkers wat vir 'n organisasie werk wat 'n liefdadigheidsdoel dien (artikel 3).

so 'n stap op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers word derhalwe in die volgende hoofstuk aan die orde gestel.

3.6 SAMEVATTING

'n Minimumloon in die huiswerkermark kan net 'n laer of onder die beste omstandighede dieselfde indiensnemingsvlak tot gevolg hê.

Wat die presiese invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers gaan wees, bly dus 'n uiters komplekse aangeleentheid. Nie die loon- of diskriminasie-teorieë, wat onder die loep geneem is, gee 'n volledige verklaring nie.

Daar is egter bepaalde fasette aangeraak wat 'n beduidende rol speel, onder andere die markvorm, die loon-elasticiteit, diskriminasie teen die vrou, sakesiklus as omgewingsfaktor, die vlak van instelling en bes moontlik ook die finansiële posisie van die werkgever (sy vermoë om te betaal).

Hoeveel werkers werklik hul werk sal verloor (indien enige) met die instelling van 'n minimumloon sal hoofsaaklik afhang van die vlak waarop die minimumloon ingestel word en van die loon-elasticiteit van die vraag na huiswerkers. Indien die huiswerkers ongeskoold is en maklik met kapitaalgoedere vervang kan word, kan verwag word dat die vraag na huiswerkers loonelasies is – gevolglik kan 'n groot aantal gevra word om minder ure te werk, alternatiewelik kan 'n aantal hul werk verloor.

Die vlak van 'n minimumloon is die bepalende faktor. Die instelling van 'n minimumloon ver bokant die markloonkoers kan indiensneming laat daal. Die invloed van bogenoemde berus egter op die finansiële vermoë van die werkgewer. Indien werkgewers slegs 'n klein persentasie van hul inkomste aan lone afstaan, sal dit beteken dat die vraag na huiswerkers onelasties is en kan die afname in indiensneming relatief klein wees.

'n Teoretiese beskouing van die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers is onvoldoende. 'n Empiriese ondersoek is dus noodsaaklik soos Levitan en Belous (1979:68) dit stel: *“Statistical testing is an attempt to increase our knowledge beyond the level of debate by logical deduction”*.

Deur die empiriese studie wat in hoofstukke 4 en 5 volg, is volledige inligting ingewin oor beide die aanbod- en vraagkant van die huiswerkermark. 'n Vraelys is opgestel waar relevante vrae aan huiswerkers en hul werkgewers onderskeidelik gevra is, ten einde antwoorde te verkry wat met die indiensnemingsvlak van huiswerkers kan gebeur.

Die resultate van die empiriese ondersoek verskyn ook in hoofstukke 4 en 5 en die bevindings word in hoofstuk 6 saamgevat.

HOOFSTUK 4

EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE

4.1 INLEIDING

Die doel van die navorsing is om vas te stel wat met die indiensnamevlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area kan gebeur indien 'n minimumloon ingestel sou word.

Om aan die doel te beantwoord is 'n empiriese ondersoek onderneem om die heersende vergoedingsvlakke van huiswerkers in elke kategorie te bepaal wat dan met verskillende voorgestelde minimumloonvlakke vergelyk word. Die vergelyking kan meer lig werp op wat met die indiensnemingsvlakke kan gebeur. Daar is egter meer as slegs die vergoedingsvlakke vasgestel, omdat die instelling van 'n minimumloon meer as bloot 'n verandering van indiensnamevlakke kan teweegbring. Daar is derhalwe vrae ingesluit om die aanbodkant sowel as die vraagkant van die huiswerkmark te ondersoek.

Die data is met behulp van 'n vraelys ingesamel. In hierdie hoofstuk word die metode van ondersoek beskryf (paragrafe 4.2 – 4.4) en die resultate gegee (paragraaf 4.5).



4.2 DIE STEEKPROEF

4.2.1 Afbakening van die universum

Die ondersoekveld van die opname dek alle huishoudings geleë in die 39 woonbuurte binne die Groter Bloemfontein-area (Bylaag B). Losieshuise, koshuise, hostelle, ouetehuse en kampons beantwoord nie aan die omskrywing "huishouding" (paragraaf 4.2.2) nie en is dus van die ondersoek uitgesluit. Wooneenhede in plakkerareas is ontoereikend genommer, straatname ontbreek en standplase (erwe) is nie volledig gekarteer nie. Derhalwe is alle plakkerareas ook van die ondersoek uitgesluit.

Met die weglating van losieshuise, koshuise, hostelle, ouetehuse, kampons en plakkerareas was daar op 6 Augustus 1997 volgens die Bloemfontein Plaaslike Oorgangsraad se Munisipale Waardasielys 44155 woon- en meenthuiserwe en 6874 woonsteleenhede. Die steekproef is getrek uit die universum ($N = 51029$) waar N bepaal is as die som van 44155 woon- en meenthuiserwe en 6874 woonsteleenhede.

4.2.2 Steekproefeenheid

Aan die vraagkant van die mark is die vrou (werkgewer) as die steekproefeenheid beskou. In gevalle waar 'n huishouding net uit een enkele persoon bestaan en dié persoon 'n manspersoon was, is hy as steekproefeenheid geneem. Die vrou is as steekproefeenheid geneem omdat sy normaalweg die huishouding organiseer. Sy

word dus beskou as die huiswerker se werkgewer, wat take delegeer, organiseer en kontrole oor die huiswerker uitoefen.

Huishoudings (aan die vraagkant van die mark) word vir doeleindes van die ondersoek verder toegelig:

- ☐ 'n Huishouding word beskou as 'n ekonomiese eenheid (een of meer persone) wat werk verskaf en in ruil lone as vergoeding ontvang. Die lone word aangewend om goedere en dienste te koop om materiële behoeftes te bevredig (McConnel en Brue, 1993:G13).
- ☐ 'n Gesin of 'n groep van twee of meer persone wat van 'n gemeenskaplike inkomste afhanklik is, om dieselfde tafel eet en dieselfde wooneenheid bewoon (Statistics South Africa, 1996:2).
- ☐ 'n Enkele persoon wat finansiële onafhanklik is van enige gesin of ander huishouding en wat apart in 'n wooneenheid woon.

Aan die aanbodkant van die mark is die huiswerker (werknemer) as steekprofeenheid beskou. Daar is aangeneem dat antwoorde op sekere vrae slegs deur die huiswerker beantwoord kon word, soos onder andere: huwelikstatus, aantal kinders en afhanklikes, skoolopleiding en reiskoste.

4.2.3 Steekproefgrootte

Dit is nie moontlik om sonder meer te sê wat die grootte van 'n steekproef moet wees nie en sal van verskillende praktiese oorwegings afhang (Schumann, Bouwer en Schoeman, 1986:15). Volgens Stoker (1981:12) word *“die maksimum steekproefgrootte meesal deur oorwegings soos koste en tyd bepaal en die taak is dan om die beste steekproef te ontwerp”*. Daarom is die steekproefgrootte dan ook bepaal volgens 'n praktiese riglyn wat Stoker (1981:13) voorstel. Met $N = 51029$ is die steekproefgrootte (met lineêre interpolasie) bereken as 1010. Die steekproefverhouding is dus $1010 \div 51029 \times 100 = 2\%$, met ander woorde die aanbevole minimum steekproefgrootte is 2% van die universum.

Die aantal huishoudings wat oor huiswerkers beskik kan nie vooraf bepaal word nie en daarom is die Bevolkingsensus van 1991 as riglyn gebruik (Statistiek Suid-Afrika, 1991:157). Die sensus het aan die lig gebring dat net twee derdes van wit Suid-Afrikaanse huishoudings van die dienste van 'n huiswerker gebruik maak. Onder die aanname dat dié statistiek ook vir die Groter Bloemfontein-area geld, is die steekproef derhalwe met die helfte vergroot tot 3% ($2\% \times 3 \div 2$).

4.2.4 Steekproefbepaling

Woonhuise/meenthuiskomplekse en woonstelblokke is afsonderlik ondersoek:

4.2.4.1 Woonhuise en meenthuiskomplekse

Die Bloemfontein Plaaslike Oorgangsraad kon geen afsonderlike lys van meenthuiskomplekse, hul adresse of aantal eenhede per kompleks verskaf nie. Die aantal meenthuise kon nie vooraf bepaal word nie en kon derhalwe nie afsonderlik ondersoek word nie. Area-kaarte waarop erfnommers verskyn is van die Bloemfonteinse Plaaslike Oorgangsraad bekom. Erfnommers van kerke, skole, parke en besigheidsentrums is geïgnoreer. Nie alle erwe is deurlopend genommer nie en daarom is erwe binne elke woonbuurt deur die navorser hernommer. Die toegekeende erfnommers is per woonbuurt numeries op 'n Lotus-rekenaarprogram gelys. Die lys het dus die totale aantal woonhuis-erwe en meenthuis-erwe per woonbuurt ingesluit en die erwe (huishoudings) waar data ingesamel moes word, is as volg bepaal:

- ☐ Die eerste erf van 'n spesifieke woonbuurt is ewekansig bepaal deur gebruik te maak van ewekansige tabelle.
- ☐ Daarna is elke drie-en-dertigste erfnommer bepaal, omdat dit 'n sistematiese steekproef van 3% verteenwoordig ($N \div 0,03$).

- ☐ Die ernommer waar data ingesamel moes word is met die Munisipale Waardasielys, gedateer 1 Julie 1997, vergelyk om die straatadres te bekom.
- ☐ Die adresse per woonbuurt is op 'n kontroleform (Bylaag E) gelys en ook op die area-kaart aangedui vir gebruik deur veldwerkers.

Tabel 4.1 toon die getal woon- en meenthuiserwe in elke woonbuurt sowel as die aantal eenhede wat getrek is.

In gevalle waar die ernommer 'n meenthuiskompleks verteenwoordig, is daar van die veldwerker verwag om op 'n ewekansige wyse 'n eenheid te trek. Vir hierdie doel het elke veldwerker 'n lys van ewekansige getalle ontvang.

4.2.4.2 Woonstelblokke

'n Alfabetiese lys van alle woonstelblokke in die Groter Bloemfontein-area is deur die Bloemfontein Plaaslike Oorgangsraad beskikbaar gestel. Die grootste konsentrasie woonstelblokke is in die middestad en in die woonbuurte Arboretum, Navalsig en Willows geleë. Die name van woonstelblokke verskyn in alfabetiese volgorde, sowel as die aantal woonsteleenhede per woonstelblok. Woonstelblokke kon dus apart ondersoek word. Die totale aantal woonsteleenhede beloop 6874. 'n Sistematiese steekproef van 3% van die woonsteleenhede is getrek ($3\% \times 6874 = 206$). Met die steekproef is dus slegs die getal woonsteleenhede wat besoek moes word in 'n spesifieke woonstelblok bepaal. Die naam en adres van

die woonstelblokke wat in die steekproef val, is op 'n kontroleform (Bylaag E) geplaas.

Tabel 4.1 verskaf die woonbuurte in die Groter Bloemfontein-area alfabeties volgens sub-areas, asook die steekproefgrootte per woonbuurt. Die Groter Bloemfontein-area is in vier sub-areas verdeel (vergelyk tabel 4.2), omdat die persentasie huishoudings in die sub-areas B en C wat huiswerkers in diens het, drasties verskil van die tradisionele wit sub-area A. Ook verskil die bruto maandelikse inkomste van die huishoudings (vergelyk tabel 4.4).

Sub-area A was tot 1994 tradisioneel 'n wit woonbuurt. Die grootste persentasie huishoudings is nog steeds wit. Hierdie area was vroeër bekend as die Bloemfontein Munisipale-gebied. Sub-area B was tot 1994 die tradisionele Kleurlingwoonbuurt. Dit is egter nie meer die geval met Bloemside nie. Swart huisgesinne het sedertien ook daar gevestig. Sub-area C is die gebied bekend as Mangaung – die tradisionele swart woonbuurte. Lourierpark verdien spesiale vermelding. Hierdie woonbuurt grens nie aan Mangaung nie. Dit is aanvanklik as 'n wit woonbuurt ontwikkel, maar tydens die voorafondersoek is vasgestel dat die grootste persentasie huishoudings swart is. Derhalwe is besluit om hierdie woonbuurt ook onder sub-area C in te deel. Sub-area D verteenwoordig al die woonstelblokke wat afsonderlik ondersoek is.

TABEL 4.1 AANTAL WOONHUISERWE/MEENTHUISERWE EN WOONSTELLEENHEDE ASOOK DIE STEEKPROEFGROOTTE PER WOONBUURT EN SUB-AREA IN DIE GROTER BLOEMFONTEIN-AREA (1997)

Sub-area	Woonbuurte	Totale aantal woonhuis-/meenthuiserwe en woonsteleenhede	Steekproef-grootte
A	Arboretum	24	1
	Bayswater	944	28
	Brandwag	726	22
	Dan Pienaar	1165	35
	Erlichpark	212	6
	Fauna	983	30
	Fichardtpark	2119	64
	Fleurdal	310	9
	Gardeniapark	430	13
	Generaal de Wet	688	21
	Heliconhoogte	108	3
	Heuwelsig	472	14
	Hillsborrow	93	3
	Hospitaalpark	647	20
	Langenhovenpark	1119	36
	Navalsig	415	12
	Noordhoek	520	16
	Oranjesig	222	7
	Parkwes	240	7
	Pellisier	1352	41
	Pentagonpark	279	8
	Uitsig	1065	32
	Universitas	1573	48
	Universitas-rif	414	12
	Waverley	416	12
	Westdene	373	11
	Wilgehof	785	23
	Willows	163	5
B	Bloemside	863	26
	Heidedal	3315	99
C	Batho	2290	69
	Bochabela	1996	60
	Blomanda	4521	137
	Kagisanong (1)	2087	63
	Kagisanong (2)	2869	86
	Kagisanong (3)	3640	109
	Lourierpark	794	24
	Meriteng	2333	70
	Phahameng	1590	48
	Sub-Totaal	44155	1330
D	Woonstelle	6874	206
	Totaal	51029	1536

4.3 VRAELYS

Voordat die data ingesamel is, is 'n voorafondersoek onderneem. Die voorafondersoek is gedoen ten einde woonbuurte te verken en die vraelys te toets, sodat die vrae met die minste moeite deur respondente beantwoord kon word en om enige tekortkominge bloot te lê.

Die vrae wat in die vraelys opgeneem is, is gebaseer op die kennis wat bekom is uit die teoretiese verdieping van die onderwerp, studies oor minimumlone en werkstoestande van huiswerkers, die voorafondersoek van woonbuurte en onderhoude met huiswerkers en werkgewers. Die vrae handel nie net oor lone nie, maar sluit vrae in om die aanbod- sowel as die vraagkant van die huiswerkermark bloot te lê. Vraelyste is in Afrikaans en Engels opgestel.

Reeds by die ontwerp van die vraelys is besluit om die data rekenaarmatig te verwerk. Die formaat is in oorleg met 'n rekenaarkundige gekies om die verwerking van die data te bespoedig en te vergemaklik.

Die vraelys bestaan uit twee afdelings. Afdeling A verteenwoordig die vrae aan die huiswerker en afdeling B aan die werkgewer.

Ten einde 'n profiel van die huiswerker (aanbodkant van die huiswerkermark) saam te stel, is aan die huiswerkers hul ouderdom, moedertaal, huwelikstaat, aantal kinders en afhanklikes en skoolopleiding gevra. Jare diens by die huidige werkgewer, die aantal kere wat die huiswerker van werkgewer verander het die

afgelope vyf jaar en die redes waarom van werkgever verander is, is in die vraelys opgeneem in 'n poging om die arbeidsomset in die huiswerkermark te bepaal.

Vrae oor die take wat verrig word is aan huiswerkers gevra om die omvang van hul werkslading te bepaal. Die werkslading kan verband hou met die grootte van die werksoppervlakte en die aantal persone in die werkgever se huishouding. 'n Minimumloon sal nie net tot afdankings lei nie, maar werkgewers kan die take wat huiswerkers verrig, inkort.

Verder is vrae oor reiskoste ook aan die huiswerker gevra omdat sy die een is wat dit betaal en ook oor woonplek omdat reiskoste daarmee verband kan hou.

Om te bepaal tot watter mate die huiswerkermark georganiseerd is, is aan huiswerkers gevra of hulle aan 'n vakbond behoort.

In afdeling B van die vraelys is vrae ingesluit om 'n profiel van die werkgever se huishouding saam te stel. Vrae is ingesluit om die aantal bewoners per wooneenheid, aantal vertrekke, aantal persone wat buite die huishouding werk en die gesamentlike bruto maandelikse inkomste te bepaal. Om die indiensnemingsvlak te bepaal moes werkgewers die aantal dae wat hulle 'n huiswerker in diens het, aandui.

Om vas te stel tot watter mate werkgewers reeds aan die voorwaardes van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997, soos gewysig) voldoen, moes

werkgewers aandui of hulle 'n dienskontrak gesluit het en tot watter mate hulle reeds die verpligte voordele voorsien.

Om huiswerkers se totale vergoeding te bereken is werkgewers gevra om die bedrag aan kontantloon en reiskoste te gee. Die vergoeding van huiswerkers bestaan nie net uit eersgenoemde twee nie, maar ook uit vergoeding *in natura*. Om die geldwaarde van vergoeding *in natura* te bereken is dieselfde metode gevolg as wat Statistiek Suid-Afrika gebruik, naamlik, werkgewers is gevra om 'n geldwaarde daaraan toe te ken (Statistics South Africa, 1996:4). Ten einde die kontantloon en vergoeding per uur te bereken is die lengte van 'n werksdag gevra.

'n Minimumloon kan afdankings tot gevolg hê, maar kan ook veroorsaak dat werkgewers huiswerkers minder dae per week of minder ure per dag laat werk. Om die reaksie van werkgewers te toets is vrae in dié verband ook ingesluit.

4.4 DATAVERSAMELING, RESPONSIE EN DATAVERWERKING

4.4.1 Dataversameling

Die data is met behulp van 'n vraelys tydens 'n persoonlike onderhoud, wat in die aanwesigheid van die respondente gevoer is, ingesamel. In die meeste gevalle het die veldwerker die huis/meenthuis/woonstel twee keer besoek. Dit volg omdat onderhoude hoofsaaklik in die aande met die werkgewers gevoer is en die

huiswerkers (indien sy nie inwoon nie) dan van diens af is. In gevalle waar die huiswerker van diens af was, is 'n afspraak gereël en ook goedkeuring van die werkgever verkry vir 'n verdere besoek.

Na 'n advertensie in 'n plaaslike dagblad geplaas is en studente aan Technikon Vrystaat gewerf is, is 22 veldwerkers gekeur. Veldwerkers is deeglik opgelei en in woonbuurte geplaas waarmee hulle goed bekend is.

Elke veldwerker het 'n lêer met die volgende ontvang:

- ☐ Vraelyste (Bylaes C en D);
- ☐ 'n area-kaart waarop die steekprofeenhede (erwe) aangedui is;
- ☐ 'n kontroleform waarop die volledige straatadresse verskyn het van die steekprofeenhede waar data versamel moes word (Bylaag E);
- ☐ 'n brief in Afrikaans en Engels waarin die doel van die opname verduidelik word (Bylaes F en G); en
- ☐ 'n tabel met ewekansige getalle (Bylaag H).

Die navorser het streng kontrole uitgeoefen. Om te verseker dat die opname korrek gedoen word, is aanvanklik slegs 10 vraelyste aan elke veldwerker verskaf. Na 'n periode van 7 dae is die veldwerkers persoonlik besoek, probleme bespreek, voltooide vraelyste teruggeneem en die res van die vraelyste uitgedeel. Die voltooide vraelyste is almal deur die navorser gekontroleer en 15% van elke veldwerker se respondente is telefonies geskakel. Respondente wat nie oor 'n telefoon beskik nie, is deur die navorser besoek. Respondente is óf besoek óf

telefonies geskakel om te bevestig of veldwerkers wel die data by die steekprofeenhede versamel het.

Die navorser het self ook as veldwerker in vyf woonbuurtes opgetree, naamlik: Arboretum, Parkwes, Willows, Westdene en Wilgehof. Die data is gedurende die periode 6 Oktober 1997 tot 28 November 1997 ingesamel.

4.4.2 Responsie

Die veldwerkers en navorser het 93,6% van die steekprofeenhede opgespoor. Soos verwag sluit die persentasie 'n groot aantal werkgewers in wat nie huiswerkers in diens het nie. Tabel 4.2 toon dat 499 huishoudings huiswerkers in diens gehad het waarvan 7 twee huiswerkers. Daar was dus 'n totaal van 506 voltooide vraelyste wat as voldoende geag is om geldige en bruikbare afleidings en gevolgtrekkings te maak.

Vyf-en-dertig persent van die huishoudings in die Groter Bloemfontein-area het 'n huiswerker in diens gehad. In sub-area A (wit woonbuurte) het 67% van die huishoudings 'n huiswerker(s) in diens en in sub-areas B en C het onderskeidelik 26% en 4% huishoudings huiswerkers in diens. Huishoudings in woonstelle het in 54% van die gevalle 'n huiswerker in diens.

Die nie-responsie (6,4%) is te wyte aan weiering van respondente om deel te neem en respondente wat nie opgespoor kon word nie. Die weiering om aan opnames deel te neem asook respondente wat nie opgespoor kon word nie, is algemene

probleme wat met persoonlike opname-metodes ondervind word. In die woorde van Boyd, Westfall en Stasch (1989:430-431): *"In almost every study, no response is obtained from a certain part of the sample – that is, from those who refuse cooperation; those who cannot be located; ..."*. Bogenoemde skrywers verskaf verder 'n riglyn wat ook in hierdie studie toegepas is, naamlik: *"For most surveys it is wise to select a smaller sample and make four or more callbacks than to spend the same budget on a larger sample with no callbacks"*.

(a) Weiering

Dertig respondente (2%) het geweier om aan die opname deel te neem. Die redes wat hulle verstrek het, was die volgende:

- ☐ Vrese dat die data vir belastingdoeleindes gebruik kan word.
- ☐ Sake binne die huishouding is van 'n persoonlike aard.
- ☐ Die werkgewer is van mening dat, indien inligting bekend gemaak word, hul daardeur hul huis mag verloor.
- ☐ Die inligting aan die Regering verskaf sal word.
- ☐ Blote agterdog.
- ☐ Wil bloot nie by die ondersoek betrek word nie.

probleme wat met persoonlike opname-metodes ondervind word. In die woorde van Boyd, Westfall en Stasch (1989:430-431): *"In almost every study, no response is obtained from a certain part of the sample – that is, from those who refuse cooperation; those who cannot be located; ..."*. Bogenoemde skrywers verskaf verder 'n riglyn wat ook in hierdie studie toegepas is, naamlik: *"For most surveys it is wise to select a smaller sample and make four or more callbacks than to spend the same budget on a larger sample with no callbacks"*.

(a) Weiering

Dertig respondente (2%) het geweier om aan die opname deel te neem. Die redes wat hulle verstrek het, was die volgende:

- ☐ Vrese dat die data vir belastingdoeleindes gebruik kan word.
- ☐ Sake binne die huishouding is van 'n persoonlike aard.
- ☐ Die werkgewer is van mening dat, indien inligting bekend gemaak word, hul daardeur hul huis mag verloor.
- ☐ Die inligting aan die Regering verskaf sal word.
- ☐ Blote agterdog.
- ☐ Wil bloot nie by die ondersoek betrek word nie.

(b) Respondente nie opgespoor nie

Agt-en-sestig respondente (4,4%) kon nie opgespoor word nie. Veldwerkers het die volgende redes verskaf:

- ☐ Woonstelblokke/woonhuise is in besighede of kantore omskep of gesloop.
- ☐ Wooneenhede is onbewoon.
- ☐ Straatname en nommers van woonhuise ontbreek.
- ☐ Na drie of vier besoeke is niemand tuis gevind nie.
- ☐ Ontoeganklikheid van persele weens sekuriteitsmaatreëls¹.
- ☐ Huis is in taverne of gastehuis omskep.
- ☐ Bewoners weier om die deur oop te maak vir 'n vreemdeling.
- ☐ Woonerf is nie ontwikkel nie.

¹ In sekere woonbuurte is inwoners meer geneig om hul huise deur sekuriteitsheininge te beveilig. Hierdie tendens, wat steeds aan die toeneem is, het die insameling van inligting nie net vertraag nie, maar in sekere gevalle onmoontlik gemaak. Dit mag in die toekoms die gebruik van die persoonlike opname-metode by huishoudings grootliks verminder.

TABEL 4.2 STEEKPROEFGROOTTE, RESPONSIE EN NIE-RESPONSIE PER SUB-AREA EN WOONBUURT

Sub-Area	Woonbuurtes	Steek-proef-grootte	Responsie				Nie-Res-ponsie
			Aantal huis-houdings met huiswerker(s) in diens		Aantal huis-houdings met twee huiswerkers in diens	Aantal huishoudings met geen huiswerkers in diens	
			Aantal	%			
A	Arboretum	1	1	100	0	0	0
	Bayswater	28	20	74	0	7	1
	Brandwag	22	10	56	0	8	4
	Dan Pienaar	35	29	88	0	4	2
	Erlichpark	6	4	55	0	2	0
	Fauna	30	16	55	0	13	1
	Fichardtpark	64	39	61	0	25	0
	Fleurdal	9	6	75	0	2	1
	Gardeniapark	13	8	67	0	4	1
	Genl. de Wet	21	15	71	0	6	0
	Heliconhoogte	3	2	67	0	1	0
	Heuwelsig	14	11	100	0	0	3
	Hillsborrow	3	2	100	0	0	1
	Hospitaalpark	20	14	74	0	5	1
	Langenhoven-park	36	23	66	0	12	1
	Navalsig	12	7	64	0	4	1
	Noordhoek	16	8	53	0	7	1
	Oranjesig	7	5	71	0	2	0
	Parkwes	7	3	43	1	4	0
	Pellisier	41	25	63	0	15	1
	Pentagonpark	8	6	100	0	0	2
	Uitsig	32	15	47	0	17	0
	Universitas	48	34	77	0	10	4
	Universitas-rif	12	8	67	2	4	0
	Waverley	12	10	100	1	0	2
	Westdene	11	8	73	1	3	0
	Wilgehof	23	12	55	0	10	1
	Willows	5	2	40	0	3	0
	Sub-totaal	539	343	67	5	168	28
B	Bloemside	26	5	21	0	19	2
	Heidedal	99	26	27	0	69	4
	Sub-totaal	125	31	26	0	88	6
C	Lourierpark	24	1	4	0	23	0
	Batho	69	4	6	0	65	0
	Bothabela	60	1	2	1	59	0
	Phahameng	48	1	2	0	47	0
	Kagisanong (1)	63	2	3	0	61	0
	Kagisanong (2)	86	2	3	0	57	27
	Kagisanong (3)	109	3	3	0	105	1
	Blomanda	137	8	7	0	106	23
	Meriteng	70	0	0	0	70	0
	Sub-totaal	666	22	4	1	593	51
D	Woonstelle	206	103	54	1	89	14
	TOTAAL	1536	499	35	7	938	99

4.4.3 Dataverwerking

Soos in die steekproefbepaling (paragraaf 4.2.4.1) uiteengesit, kon die huishoudings in meenthuise nie afsonderlik ondersoek word nie en is die ondersoek op onderskeidelik woonhuise/meenthuise en woonstelle gefokus. Die resultate is dan ook in dié formaat aangebied.

Statistics South Africa (1996:4) klassifiseer huiswerkers op die basis van ure per week gewerk, naamlik: Voltydse werkers (meer as 35 uur per week), deeltydse huiswerkers (meer as 20, maar minder as 35 uur per week) en loswerkers (minder as 20 uur per week). Hierdie klassifikasie is nie as riglyn gebruik nie, omdat huiswerkers vir 'n sekere aantal dae per week in diens geneem word om sekere take te verrig. Derhalwe speel werksure nie 'n prominente rol nie. Huiswerkers is dus vir doeleindes van die studie volgens dae per week gewerk, gekategoriseer. Verder word huiswerkers wat een, twee en drie dae per week by 'n spesifieke werkgewer werk, as deeltydse werkers geklassifiseer en die wat 4 en meer dae per week werk as voltydse werkers.

Wat skoolopleiding aanbetref word die begrip *graad* in plaas van *standerd* gebruik. Die begrip *standerd* is in die vraelys (vraag 6) gebruik, maar is omgeskakel na *graad*. Byvoorbeeld standerd 1 = graad 3, standerd 2 = graad 4, ensovoorts.

Die nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) vereis vanaf 1 Desember 1998 (met 'n verdere grasiëperiode van 6 maande) dat 'n werkgewer skriftelike besonderhede van indiensname ("*Particulars of employment in writing*")

aan 'n huiswerker moet gee (Juta's Statutes of South Africa, 1998:2278). Alhoewel die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 3 van 1983 - soos gewysig) nog van krag was ten tye van die ondersoek is die vraag: *Het u 'n dienskontrak met u huiswerker gesluit, wel aan die werkgever gestel.*

Die berekening van vergoeding was problematies. Sommige werkgevers het aangedui dat die kontantloon van die huiswerker reiskoste insluit, terwyl ander weer benewens die kontantloon 'n addisionele bedrag voorsien vir reiskoste. Waar reiskoste addisioneel gegee word, is dit as deel van die kontantloon geag en bygetel – 'n metode wat ook deur Statistics South Africa (1996:4) gevolg word. Sommige werkgevers het ook aangedui dat hul huiswerkers maandeliks betaal, terwyl ander hul huiswerkers weekliks of daagliks besoldig. Ten einde die vergoeding van die huiswerkers met mekaar te vergelyk is alle huiswerkers se vergoeding omgerek na 'n vergoeding per uur .

Verder is 'n maand beskou as 4,33 weke – 'n riglyn wat deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (artikel 35(3)) neergelê word. 'n Huiswerker wat R400 per maand verdien, 3 dae per week vir 7 uur per dag werk, se maandelikse loon is omgerek na R4,40 per uur ($R400 \text{ per maand} \div 4,33 \text{ weke} \div 21 \text{ uur}$). Vergoeding in hierdie studie verwys deurgaans na die som van kontantloone en vergoeding *in natura*. Vergoeding *in natura* sluit in gratis etes, inwoning, klerasie, skoeisel, ens. – 'n metode wat ook deur Statistics South Africa (1996:4) gevolg word.

Bonusse is nie as deel van vergoeding gereken nie omdat dit jaarliks aan huiswerkers gegee word.

Alvorens die data tot die rekenaar toegevoer is, is 'n redigeringsproses onderneem om groter noukeurigheid te verkry. Vraelyste is sorgvuldig nagegaan om moontlike foutiewe, teenstrydige of ontbrekende data op te spoor en die nodige verbeterings (aansuiwerings) aan te bring.

As eerste stap is kategorieëse en kwantitatiewe frekwensie-tabelle uitgedruk. Daarmee saam is statistiese maatstawwe, waaronder die rekenkundige gemiddelde, mediaan en modus bekom.

Ten einde ontledings te vergemaklik is die waarnemings (steekproefwaardes) in tabelvorm, oppervlakte diagramme en histogramme weergegee (hoofstukke 4 en 5).

In baie gevalle was dit onvoldoende om statistiese maatstawwe te gebruik om waardes te vergelyk en derhalwe is daar van beskrywende maatstawwe gebruik gemaak wat 'n aanduiding gee van die verspreiding van die waarnemings (tabelle 4.8, 4.11, 5.7 en 5.10).

Daar is ook gebruik gemaak van korrelasie- en regressie-analise om onderskeidelik die graad van verband tussen veranderlikes te bepaal (paragrafe 4.5.5 en 5.5.5) en die gesamentlike verloop van twee veranderlikes (paragraaf 7.2.2).



4.5 RESULTATE

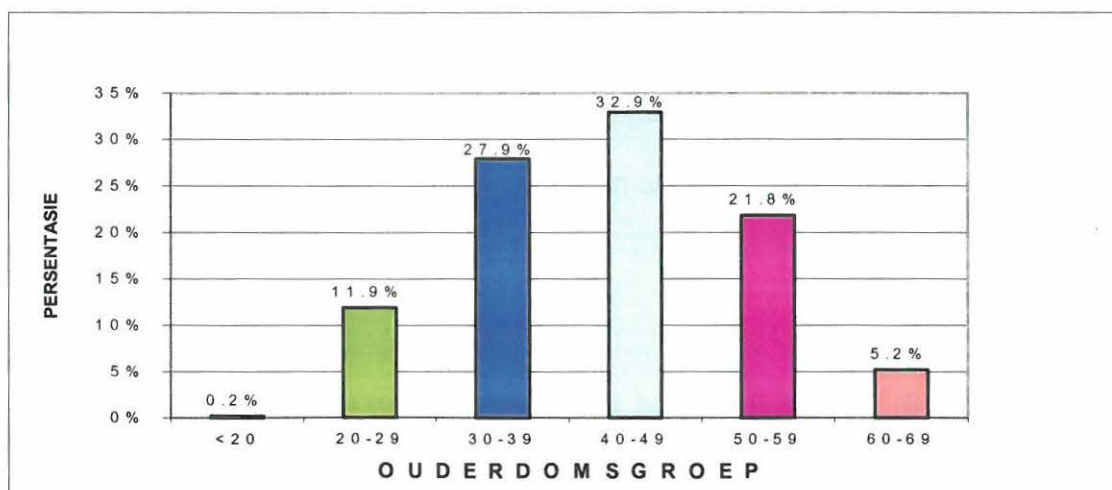
Die resultate van die ondersoek word uiteengesit onder die volgende hoofde: huiswerkers, huishoudings, indiensname, arbeidsomset, dienskontrakte en –voorwaardes, vergoeding, loonverhogings, bonusse en die reaksie van werkgewers op 'n moontlike minimumloon.

4.5.1 Huiswerkers

4.5.1.1 Ouderdom

Huiswerkers se ouderdomme wissel van 19 to 69 jaar. Die gemiddelde ouderdom sowel as die mediaan ouderdom is 42 jaar. Die meeste huiswerkers (60,8%) val in die ouderdomsgroep 30 tot 49 jaar (figuur 4.1) waaruit afgelei kan word dat die meerderheid moontlik werkende moeders is.

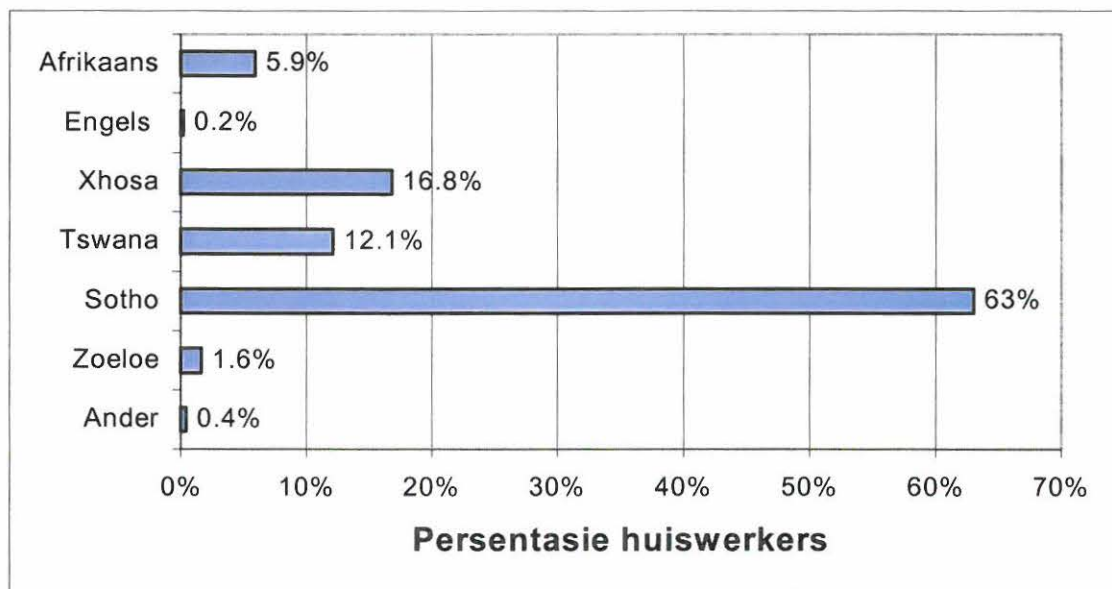
FIGUUR 4.1 OUDERDOM



4.5.1.2 Moedertaal

Bykans twee-derdes van die huiswerkers se moedertaal is Sotho. Xhosa-sprekendes is 16,8%, Tswana 12,1% en 5,9% van die respondente het Afrikaans as hul moedertaal aangedui (figuur 4.2).

FIGUUR 4.2 MOEDERTAAL



4.5.1.3 Huwelikstaat, aantal kinders en afhanklikes

Uit die ondersoek blyk dit dat 36,6% van die huiswerkers getroud is en 6,7% saam bly. 'n Groot persentasie (56,7%) het gesê dat hulle ongetroud, geskei of weduwees is. Hieruit kan afgelei word dat 'n aansienlike aantal moontlik die enigste broodwinner van hulle gesinne is.

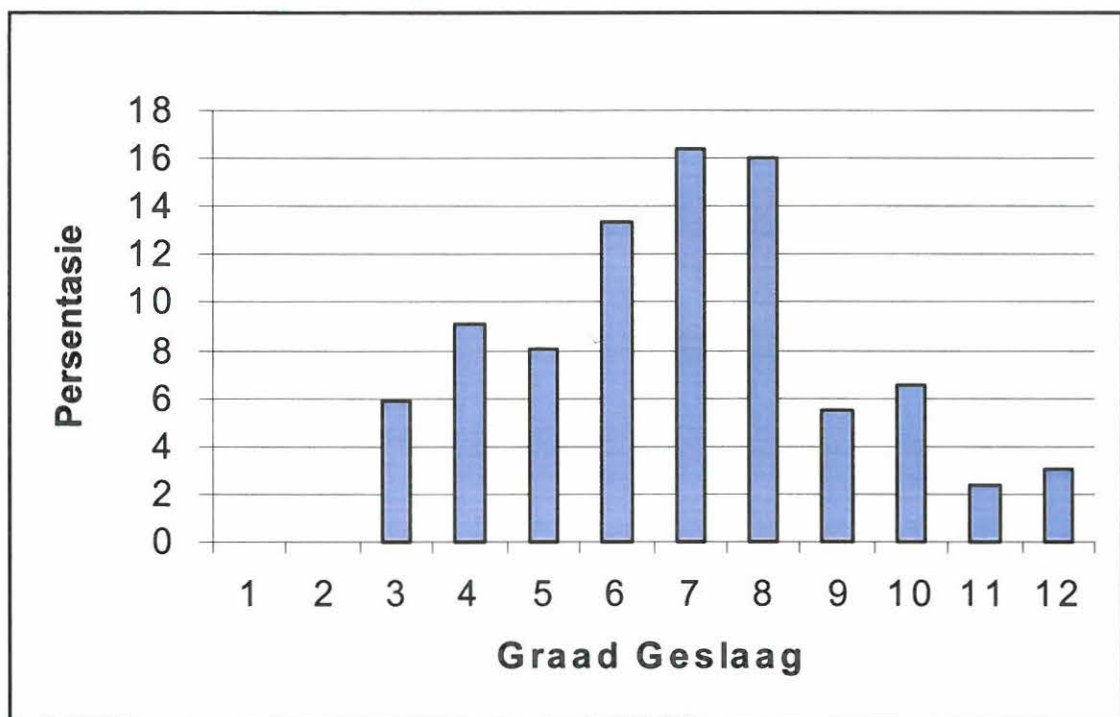
Van die huiswerkers wat by die ondersoek betrek is, het 41 (8,1%) aangedui dat hulle geen kinders het nie. Die huiswerkers wat wel kinders het, het gemiddeld

2,8 per gesin. Daar het 181 huiswerkers aangedui dat hulle gesamentlik na 332 afhanklikes moet omsien, wat beteken dat die gemiddelde aantal afhanklikes 1,83 ($332/181$) per gesin is.

4.5.1.4 Skoolopleiding

Die ondersoek het aan die lig gebring dat 13,6% van die huiswerkers geen formele skoolopleiding ontvang het nie, 16,4% het laerskoolopleiding (graad 7) voltooi, 6,5% het graad 10 geslaag en 3% het hul skoolloopbaan voltooi. Die hoogste frekwensie is graad 7 en 8 (figuur 4.3).

FIGUUR 4.3 SKOOLOPLEIDING

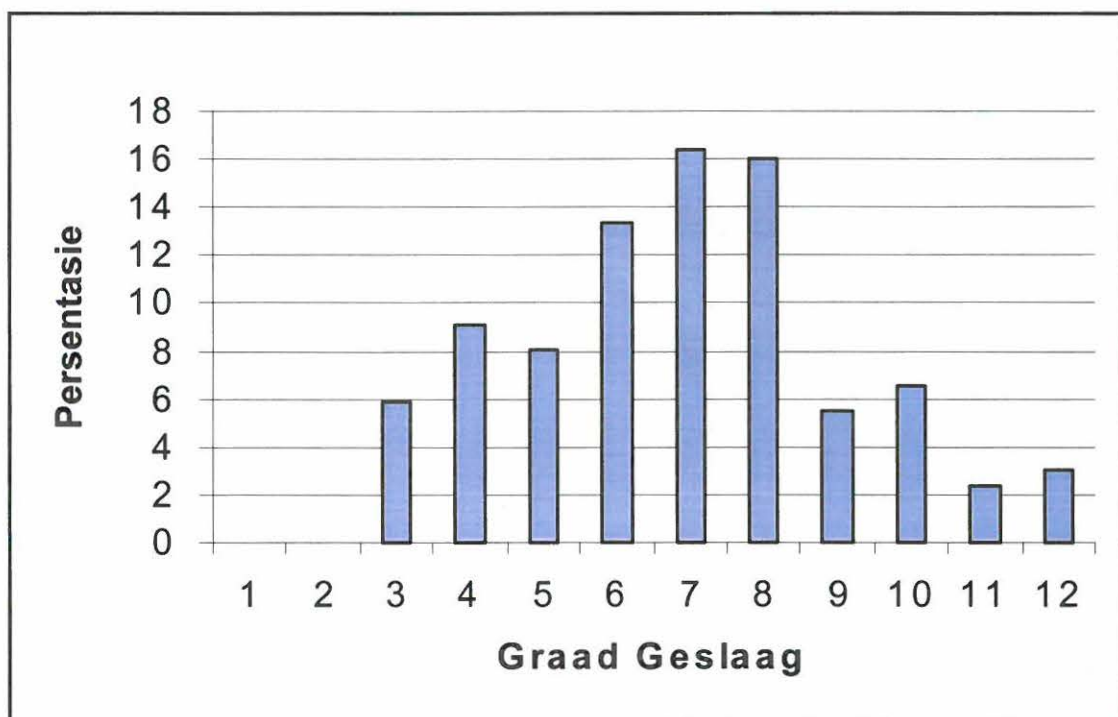


2,8 per gesin. Daar het 181 huiswerkers aangedui dat hulle gesamentlik na 332 afhanklikes moet omsien, wat beteken dat die gemiddelde aantal afhanklikes 1,83 ($332/181$) per gesin is.

4.5.1.4 Skoolopleiding

Die ondersoek het aan die lig gebring dat 13,6% van die huiswerkers geen formele skoolopleiding ontvang het nie, 16,4% het laerskoolopleiding (graad 7) voltooi, 6,5% het graad 10 geslaag en 3% het hul skoolloopbaan voltooi. Die hoogste frekwensie is graad 7 en 8 (figuur 4.3).

FIGUUR 4.3 SKOOLOPLEIDING

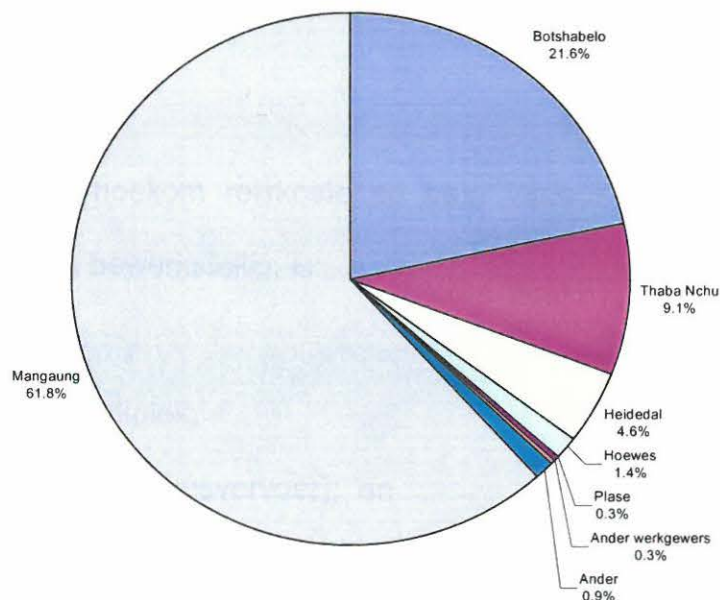


4.5.1.5 Woonplek

Byna een derde (31,6%) van alle huiswerkers wat by die ondersoek betrek is, het aangedui dat hulle op die perseel van die werkgever woon. Die res (68,4%) gaan te voet na hul werkplek, of maak gebruik van openbare vervoer of taxi's.

Verreweg die meeste huiswerkers (61,8%) wat nie by hul werkgever inwoon nie, woon in die Bloemfontein stedelike gebied, bekend as Mangaung, gevolg deur Botshabelo (21,6%) en Thaba Nchu (9,1%). Slegs 4,6% is woonagtig in die tradisionele bruin woonbuurt, Heidedal (figuur 4.4).

FIGUUR 4.4 WOONPLEK



Van die 346 huiswerkers wat daagliks tussen hulle woon- en werkplek pendel, woon slegs 49 langer as 30 jaar in die spesifieke woonbuurt, op die hoewe of plaas. 'n

Kwart (87) woon tussen 11 en 20 jaar en 210 woon 10 jaar en minder in die spesifieke woonbuurt, op die hoewe of plaas.

4.5.1.6 Vakbondlidmaatskap

Uit die totale aantal huiswerkers wat aan die ondersoek deelgeneem het, het slegs 10 (2%) aangedui dat hulle aan die een of ander vakbond behoort.

4.5.1.7 Reiskoste

Die reiskoste van huiswerkers wissel van R1,00 tot R18,00 per dag. Huiswerkers in Mangaung is tot 12 kilometer van hul werkplek en betaal tot R8,50 per dag vir reiskoste. Die wat in die Thaba Nchu/Botshabelo omgewing woon, is tot 75 kilometer van hul werkplek en hulle reiskoste beloop tussen R10,00 en R18,00 per dag.

Faktore wat verklaar hoekom reiskoste so baie varieer en wat uiteindelik ook verskille in vergoeding bewerkstellig, is:

- ☐ afstand van die werkplek;
- ☐ tipe vervoer (taxi en/of busvervoer); en
- ☐ of die huiswerker van 'n maand- of dagkaartjie gebruik maak. 'n Maandkaartjie (vir 20 dae) kos R150,00 teenoor 'n dagkaartjie van R14,00 vir huiswerkers wat in Thaba Nchu woon. 'n Maandkaartjie gee 'n besparing van R6,50 ($R14,00 - R150,00/20$) per dag teenoor 'n dagkaartjie.

4.5.1.8 Take

Die vernaamste take wat deur byna alle huiswerkers verrig word (ongeach of hulle voltyds of deeltjds in diens is) sluit huisskoonmaak (96,4%), wasgoed was (78,1%), stryk (92,5%) en ruite was (80%) in (tabel 4.3). Hierdie resultate stem ooreen met die van Davidson en Grossett (1995:93) wat bevind het dat huisskoonmaak en was/stryk deur 97,8% en 96,4% onderskeidelik deur huiswerkers verrig word.

Dit blyk asof die werkslading van voltydse huiswerkers hoër is as dié van deeltjds huiswerkers. Voorbereiding van etes, herstelwerk aan klere, kinder- en bejaardesorg en diere voer, is meestal deel van voltydse huiswerkers se pligte. So byvoorbeeld moet 50,8% van die voltydse huiswerkers etes voorberei, terwyl slegs 16,9% van deeltjds huiswerkers hierdie taak verrig.

TABEL 4.3 TAKE

Tipe taak	Voltydse huiswerkers %	Deeltjds huiswerkers %	Alle huiswerkers %
Huisskoonmaak	97,7	95,2	96,4
Stryk	93,8	91,2	92,5
Ruite was	85,9	73,9	80,0
Wasgoed was	84,8	71,1	78,1
Voorbereiding van etes	50,8	16,9	34,2
Diere voer	39,1	12,4	26,1
Kinders versorg	32,4	6,0	19,6
Herstelwerk aan klere	17,6	7,6	12,8
Bejaardes versorg	6,3	4,0	5,1
Ander: Byvoorbeeld plante versorg en uitplaas van vullissakke	2,7	2,8	2,7

4.5.2 Huishoudings

Die 499 huishoudings wat aangedui het dat hulle 'n huiswerker in diens het, verteenwoordig 396 huise/meenthuse en 103 woonstelle. Die gemiddelde aantal gesinslede per huishouding is 3,3 met 3,6 bewoners per woonhuis/meenthuis en 2,1 bewoners per woonstel. Verder is die gemiddelde grootte van huise/meenthuse 9 vertrekke, teenoor 5 vertrekke van woonstelle.

Die gemiddelde gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huishoudings in huise/meenthuse is ook hoër as die van woonstelbewoners – R7662,54 teenoor R4113,58 (tabel 4.4). Die gemiddelde gesamentlike maandelikse bruto inkomste vir alle huishoudings beloop R6886,44. Die gemiddelde maandelikse kontantlone van huiswerkers is R288,46 wat 4,2% van hul werkgewers se gesamentlike maandelikse bruto inkomste verteenwoordig. Die gemiddelde vergoeding (kontantloon plus vergoeding in natura) van huiswerkers is R523,06 per maand en verteenwoordig gemiddeld 7,6% van die huishouding (werkgewer) se gesamentlike maandelikse bruto inkomste per maand.

TABEL 4.4 GEMIDDELDE GESAMENTLIKE BRUTO INKOMSTE VAN HUISHOUDINGS PER SUB-AREA

Sub-area	Getal huishoudings wat bereid was om hul bruto inkomste te verstrek	Aantal huishoudings per inkomste kategorie							Gemiddelde gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huishoudings
		1	2	3	4	5	6	7	
		R0-2499	R2500-4999	R5000-7499	R7500-R9999	R10000-R12499	R12500-R14999	R15000+	
A	332	23	69	69	63	29	31	38	R8223,18
B	22	9	9	2	2	0	0	0	R3408,59
C	22	7	10	2	3	0	0	0	R3858,20
A, B en C	376	39	88	73	68	29	31	38	R7662,54
D	103	47	27	11	8	7	1	2	R4113,58

4.5.3 Indiensneming, arbeidsomset, dienskontrakte en –voorwaardes

4.5.3.1 Indiensneming

In die tradisionele wit woonbuurte (sub-areas A en D) het 63% van die werkgewers aangedui dat hulle 'n huiswerker(s) in diens het. In die geval van sub-area B, die tradisionele bruin woonbuurte, het 26% van die bewoners huiswerkers in diens gehad. In die tradisionele swart woonbuurte, sub-area C, het slegs 4% van die respondente aangedui dat hul 'n huiswerker in diens het. Woonstelbewoners het slegs in 54% van die gevalle 'n huiswerker in diens gehad.

Slegs 7 werkgewers het aangedui dat hulle twee huiswerkers in diens gehad het – 6 in die geval van huise/meenthuse en 1 in die geval van woonstelle.

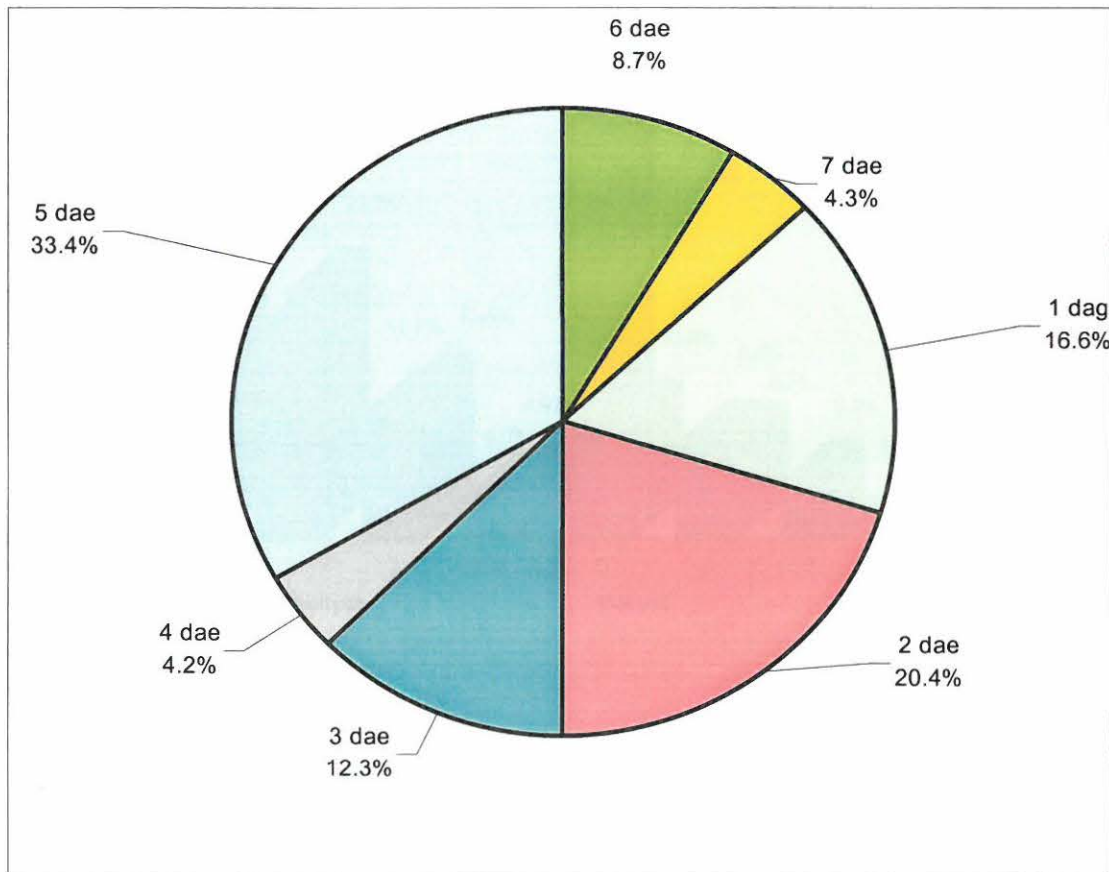
Uit die ondersoek blyk dit dat daar byna ewe veel voltydse as deeltydse huiswerkers is. In 49% (249) van die gevalle het huishoudings deeltydse huiswerkers in diens gehad, dit wil sê vir een, twee of drie dae per week en in 51% (257) van die gevalle voltydse huiswerkers (4 dae of meer per week). Huiswerkers is gemiddeld 3,6 dae per week by 'n spesifieke huishouding in diens.

Die meeste deeltydse huiswerkers (41%) werk twee dae per week, terwyl die meeste voltydse huiswerkers (66%) 5 dae per week in diens is by 'n spesifieke werkgewer. Dit is opmerklik dat slegs 22 huiswerkers 4 dae in diens is by een bepaalde werkgewer en dat daar selfs 22 (4,3%) huiswerkers is wat tot sewe dae per week werk (tabel 4.5 en figuur 4.5).

TABEL 4.5 AANTAL HUISWERKERS PER KATEGORIE

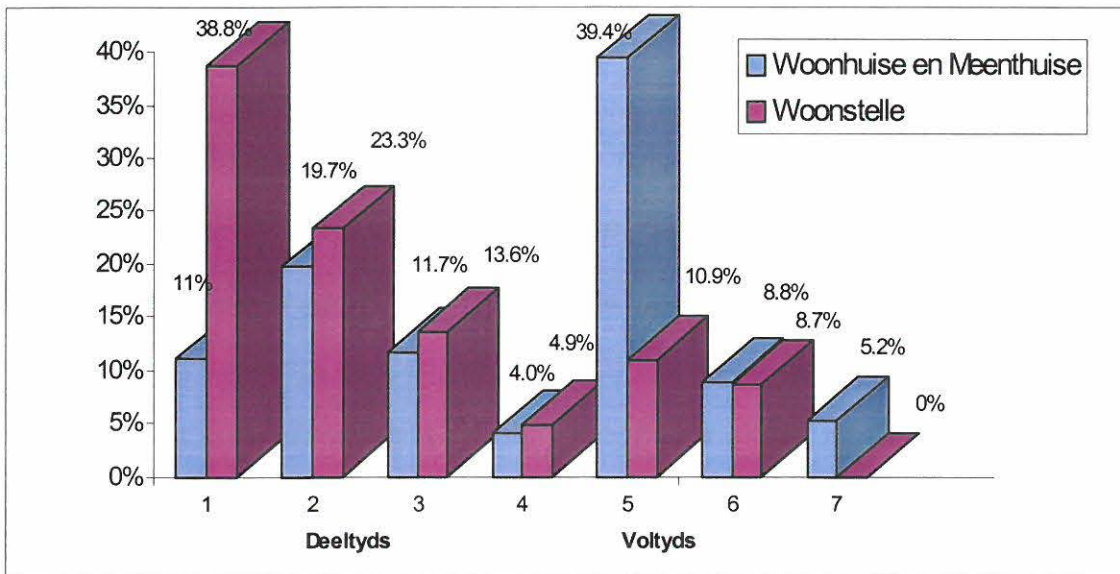
Dae per week	Deeltyds N=249			Voltyds N=257			
	1	2	3	4	5	6	7
Aantal huiswerkers	84	103	62	21	170	44	22

FIGUUR 4.5 AANTAL DAE PER WEEK WAT 'N HUISWERKER BY EEN BEPAALDE HUISHOUDING WERK.



Die woonstelbewoners neem in meer as 75% ($38,8\% + 23,3\% + 13,6\%$) van die gevalle huiswerkers op 'n deeltydse basis in diens. In 38,8% van die gevalle is 'n huiswerker vir slegs een dag in diens. By woonhuise/meenthuse is byna 43% ($11\% + 19,7\% + 11,7\%$) van die huiswerkers deeltjds indiens en 57% voltyds (figuur 4.6).

FIGUUR 4.6 AANTAL DAE PER WEEK WAT 'n HUISWERKER BY 'n SPESIFIEKE HUISHOUDING WERK: HUISE/MEENTHUISE EN WOONSTELLE



Aangesien meer as die helfte (53,4%) van huiswerkers wat by die ondersoek betrek is slegs 4 dae en minder per week by een bepaalde huishouding werk, wend baie hulle tot 'n tweede of derde werkgewer om hul inkomste te verhoog. Drie-en-sestig persent van die huiswerkers werk by een betrokke huishouding, 20,5% by twee, 12% by 3 en 4,6% by 4 en meer. Hieruit blyk dit dat daar meer werkgewers as huiswerkers in die huiswerkermark is.

Huiswerkers werk gemiddeld 6,7 uur per dag. Die gemiddelde lengte van huiswerkers se werksdag by 'n bepaalde werkgewer word per kategorie in tabel 4.6 uiteengesit. Hieruit blyk dit dat die lengte van 'n werksdag toeneem namate 'n huiswerker meer dae by 'n spesifieke huishouding werk, uitgesonderd die wat 2 dae per week werk.

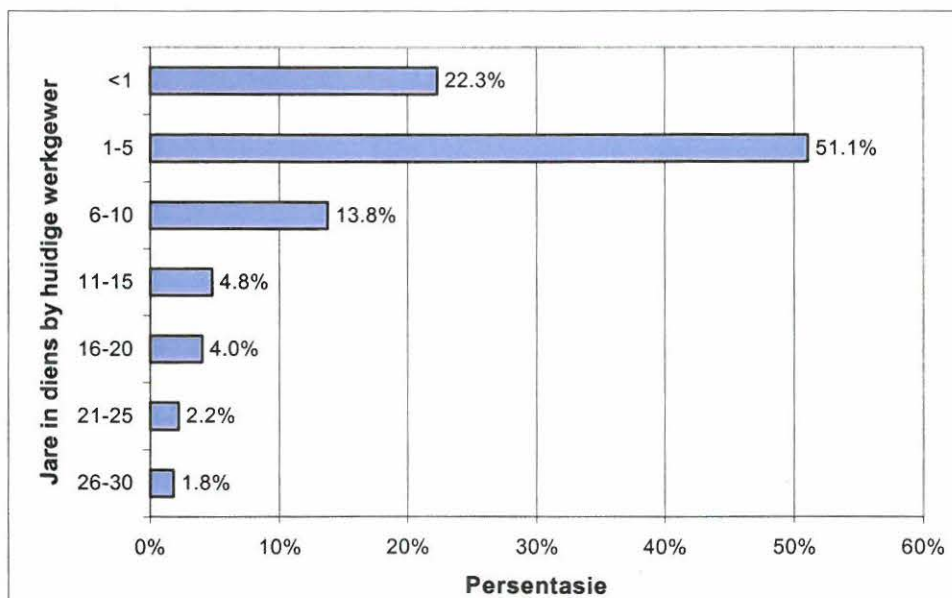
TABEL 4.6 WERKSURE

Aantal dae per week	1	2	3	4	5	6	7
Gemiddelde werksure per dag	6,29	6,79	6,34	6,38	6,82	7,20	7,68

4.5.3.2 Arbeidsomset

Die gemiddelde dienstydperk is 5,9 jaar. Volgens figuur 4.7 werk die helfte (51,1%) een tot vyf jaar by 'n bepaalde werkgever. Net meer as 'n kwart werk langer as 5 jaar en 1,8% langer as 25 jaar by dieselfde werkgever.

Daarteenoor het altesaam 42% van die huiswerkers in die ondersoek nie van werkplek die afgelope 5 jaar verander nie – in die geval van voltydse huiswerkers 45,3% en deeltydse huiswerkers 38,2% onderskeidelik. Voltydse huiswerkers is klaarblyklik minder geneig as deeltydse huiswerkers om van werkplek te verander, moontlik weens die feit dat hulle akkommodasie ontvang en meer byvoordele geniet.

FIGUUR 4.7 JARE DIENS BY HUIDIGE WERKGEWER

Agt-en-vyftig persent van alle respondente het laat blyk dat hulle die afgelope 5 jaar van werkplek verander het. Van hierdie groep het 63,3% egter slegs een keer, 21% twee keer en 8,8% drie keer van werkplek verander. Een respondent het gemeld dat sy 12 keer (of gemiddeld elke 5 maande) deur 'n nuwe werkgever indiens geneem is.

As in ag geneem word dat bogenoemde persentasie (42%) ook 'n aantal nuwe toetreders tot die huiswerkermark insluit en 22,3% van die huiswerkers boonop minder as een jaar by hul huidige werkgever werk, is die slotsom dat daar wel arbeidsomset in die huiswerkermark voorkom. Met die beskikbare gegewens is dit onmoontlik om 'n arbeidsomsetkoers per jaar te bereken.

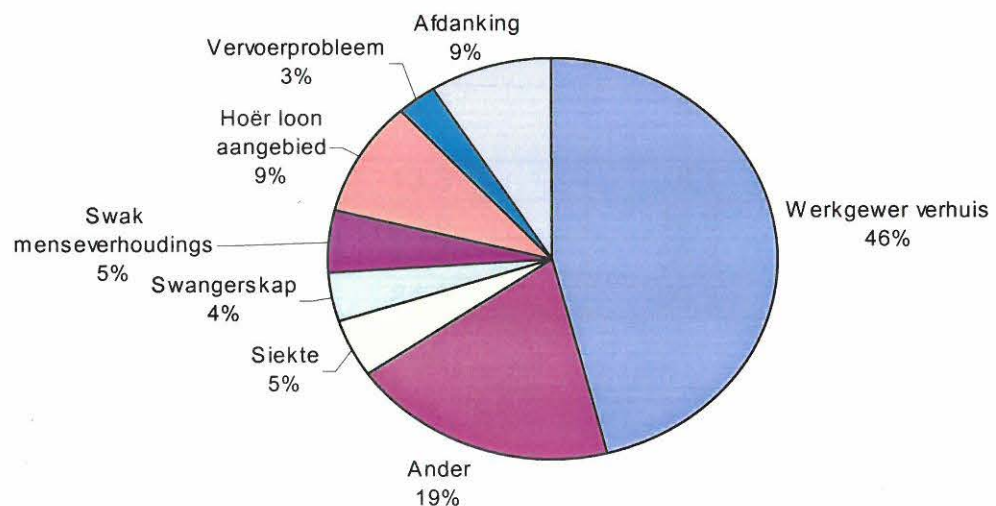
Die redes waarom huiswerkers van werkgever verander het word in figuur 4.8 uiteengesit. Uit die 362 huiswerkers wat redes gegee het, was die vernaamste rede wat deur 167 (46,1%) gegee is, die verhuising van die werkgever. Vier-en-dertig (9,4%) het van werkplek verander omdat hulle 'n hoër loon aangebied is en 32 (8,8%) is afgedank.

Sewentig huiswerkers het ander redes vir hul laaste verandering van werkgever gegee as waarvoor die vraelys voorsiening gemaak het. Die redes was:

- ☐ Migrasie vanaf die platteland na die stad.
- ☐ Sakeonderneming of fabriek waar gade gewerk het, het gesluit of is insolvent.

- ☐ Werkgewer is oorlede.
- ☐ Werkgewer is geskei.
- ☐ Verander van voltyds na deelyds by verskeie huishoudings.
- ☐ Werkgewer weier verhoging.
- ☐ Moes noodgedwonge bedank om eie kinders te versorg.
- ☐ Kontrakwerk van werknemer se gade het verstryk.
- ☐ Werkgewer kan nie meer die werker bekostig nie.

FIGUUR 4.8 REDES VIR DIE LAASTE WERKSVERANDERING



4.5.3.3 Dienskontrakte en -voorwaardes

Slegs 6,9% van die werkgewers het 'n dienskontrak (Bylaag A) met hul huiswerkers gesluit. Ewe-eens word verblyfkontrakte nie deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes vereis nie, maar 5,2% van die werkgewers het wel aangedui dat hulle 'n verblyfkontrak met hul huiswerkers wat inwoon, aangegaan het.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 3 van 1983, soos gewysig), lê sekere minimum diensvoorwaardes neer. Tabel 4.7 reflekteer die mate waartoe werkgewers, ten opsigte van diensvoorwaardes vir deeltydse en voltydse huiswerkers, reeds aan voldoen. Soos in die geval van vergoeding *in natura* wat aan huiswerkers verskaf word, is voltydse werkers deurgaans beter daaraan toe as deeltydse werkers.

TABEL 4.7 DIENSVOORWAARDES

TIPE DIENSVOORWAARDES	VOLTYDSE WERKERS %	DEELTYDSE WERKERS %	ALLE WERKERS %
Oortydbetaling	23,0	12,5	17,9
Dubbel vergoeding vir openbare vakansiedae	14,5	8,5	11,5
Dubbel vergoeding vir Sondae	13,3	8,1	10,7
Kraamverlof	23,5	14,5	19,1
Betaalde jaarlikse verlof	82,4	56,5	69,6
Betaalde siekverlof	84,6	59,3	72,1

4.5.4 Vergoeding aan huiswerkers

Huiswerkers se totale vergoeding bestaan uit kontantlone, plus vergoeding *in natura*. Die resultate is verwerk en uitgedruk per uur soos in paragraaf 4.4.3 aangedui. Huiswerkers se kontantlone en vergoeding per kategorie is op 'n enkele histogram voorgestel, sodat die verskil tussen kontantlone en vergoeding as gevolg van die vergoeding *in natura* wat deur huiswerkers ontvang word, waargeneem kan word. Kontantlone en vergoeding in elke kategorie huiswerker is in klasintervalle van R1 verdeel en die persentasie word per klasinterval aangedui.

4.5.4.1 Kontantlone

Die verspreiding van lone kan duidelik waargeneem word in tabel 4.8 en die histogramme (Figure 4.10 tot 4.16). In die geval van huiswerkers wat een dag per week by 'n bepaalde huishouding werk is die verspreiding vanaf R0,00 per uur tot R9,24 per uur met 'n gemiddelde loon van R4,59 per uur en 'n mediaanloon van R4,29 per uur. Die groot verskil in die minimum en maksimum kontantloon in elke kategorie is opmerklik. Twee werkgewers het aangedui dat hul huiswerkers, wat een dag per week werk, geen kontantloon ontvang nie, maar dat hulle gratis inwoon in ruil vir een dag se arbeid in die huishouding.

Die gemiddelde kontantloon vir alle huiswerkers is R3,41 per uur (samtotaal van alle huiswerkers se kontantloon per uur \div N, waar N = 506). Uit tabel 4.8 blyk dit dat die gemiddelde kontantloon per uur afneem namate huiswerkers meer dae per week by 'n bepaalde huishouding werk, uitgesonder die wat 4 dae per week werk.

TABEL 4.9 VERGOEDING IN NATURA PER UUR

Aantal dae per week	N	Minimum	Maksimum	Gemiddeld	Mediaan
1	84	R0,40	R17,32	R2,26	R1,79
2	103	R0,29	R13,20	R2,17	R1,54
3	62	R0,26	R7,70	R1,94	R1,13
4	21	R0,38	R5,77	R1,79	R1,16
5	170	R0,06	R23,09	R2,73	R1,74
6	44	R0,15	R9,24	R1,76	R1,06
7	22	R0,27	R3,85	R1,18	R0,83

Voltydse werkers is deurgaans beter daaraan toe as deeltydse werkers en spesifiek wat betref die verskaffing van 'n uniform, toegang tot die telefoon en mediese voordele. Dit is opmerklik dat 14 (5,6%) uit die 249 deeltydse huiswerkers gratis inwoning ontvang (tabel 4.10). Werkgewers van dié 14 huiswerkers het verklaar dat, alhoewel hul huiswerkers deeltids werk, hul toegelaat word om in te woon om daardeur ook ander werkgewers maklik te bereik.

TABEL 4.10 VERGOEDING IN NATURA

VERGOEDING IN NATURA	VOLTYDS (Persentasie)	DEELTYDS (Persentasie)	ALLE HUISWERKERS (Persentasie)
Etes	98,4	96,4	97,4
Toegang tot telefoon	78,5	52,2	65,5
Uniform	71,1	36,9	54,3
Inwoning	53,9	5,6	30,1
Televisie	53,9	26,5	40,4
Rentevrye lenings	44,1	32,9	38,6
Medies	25,8	10,0	18,0
Pensioen	7,4	3,6	5,5
Ander: Byvoorbeeld klerasie en kruideniersware	31,7	19,8	25,8

TABEL 4.9 VERGOEDING IN NATURA PER UUR

Aantal dae per week	N	Minimum	Maksimum	Gemiddeld	Mediaan
1	84	R0,40	R17,32	R2,26	R1,79
2	103	R0,29	R13,20	R2,17	R1,54
3	62	R0,26	R7,70	R1,94	R1,13
4	21	R0,38	R5,77	R1,79	R1,16
5	170	R0,06	R23,09	R2,73	R1,74
6	44	R0,15	R9,24	R1,76	R1,06
7	22	R0,27	R3,85	R1,18	R0,83

Voltydse werkers is deurgaans beter daaraan toe as deeltydse werkers en spesifiek wat betref die verskaffing van 'n uniform, toegang tot die telefoon en mediese voordele. Dit is opmerklik dat 14 (5,6%) uit die 249 deeltydse huiswerkers gratis inwoning ontvang (tabel 4.10). Werkgewers van dié 14 huiswerkers het verklaar dat, alhoewel hul huiswerkers deeltids werk, hul toegelaat word om in te woon om daardeur ook ander werkgewers maklik te bereik.

TABEL 4.10 VERGOEDING IN NATURA

VERGOEDING IN NATURA	VOLTYDS (Persentasie)	DEELTYDS (Persentasie)	ALLE HUISWERKERS (Persentasie)
Etes	98,4	96,4	97,4
Toegang tot telefoon	78,5	52,2	65,5
Uniform	71,1	36,9	54,3
Inwoning	53,9	5,6	30,1
Televisie	53,9	26,5	40,4
Rentevrye lenings	44,1	32,9	38,6
Medies	25,8	10,0	18,0
Pensioen	7,4	3,6	5,5
Ander: Byvoorbeeld klerasie en kruideniersware	31,7	19,8	25,8

TABEL 4.9 VERGOEDING IN NATURA PER UUR

Aantal dae per week	N	Minimum	Maksimum	Gemiddeld	Mediaan
1	84	R0,40	R17,32	R2,26	R1,79
2	103	R0,29	R13,20	R2,17	R1,54
3	62	R0,26	R7,70	R1,94	R1,13
4	21	R0,38	R5,77	R1,79	R1,16
5	170	R0,06	R23,09	R2,73	R1,74
6	44	R0,15	R9,24	R1,76	R1,06
7	22	R0,27	R3,85	R1,18	R0,83

Voltydse werkers is deurgaans beter daaraan toe as deeltydse werkers en spesifiek wat betref die verskaffing van 'n uniform, toegang tot die telefoon en mediese voordele. Dit is opmerklik dat 14 (5,6%) uit die 249 deeltydse huiswerkers gratis inwoning ontvang (tabel 4.10). Werkgewers van dié 14 huiswerkers het verklaar dat, alhoewel hul huiswerkers deeltids werk, hul toegelaat word om in te woon om daardeur ook ander werkgewers maklik te bereik.

TABEL 4.10 VERGOEDING IN NATURA

VERGOEDING IN NATURA	VOLTYDS (Persentasie)	DEELTYDS (Persentasie)	ALLE HUISWERKERS (Persentasie)
Etes	98,4	96,4	97,4
Toegang tot telefoon	78,5	52,2	65,5
Uniform	71,1	36,9	54,3
Inwoning	53,9	5,6	30,1
Televisie	53,9	26,5	40,4
Rentevrye lenings	44,1	32,9	38,6
Medies	25,8	10,0	18,0
Pensioen	7,4	3,6	5,5
Ander: Byvoorbeeld klerasie en kruideniersware	31,7	19,8	25,8

'n Kwart van die werkgewers het verder aangedui dat hul ook ander vergoeding *in natura*, wat nie op die vraelys gespesifiseer was nie aan huiswerkers voorsien, soos:

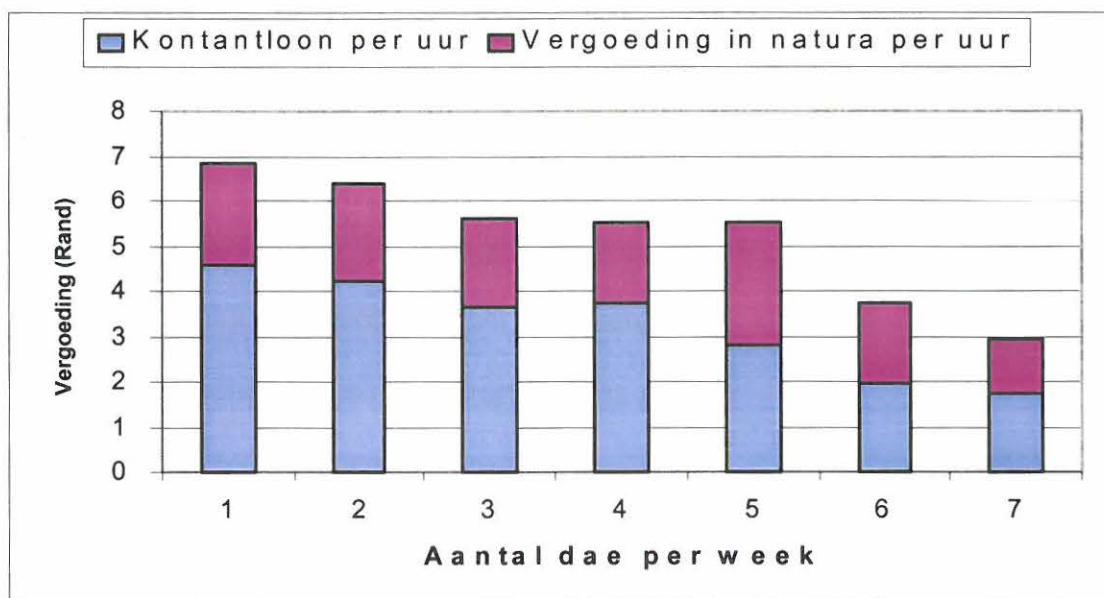
- ☐ Klerasie en skoeisel;
- ☐ 'n spaarplan deur die werkgewer uitgeneem;
- ☐ 'n lewenspolis, waarvan premies deur die werkgewer betaal word;
- ☐ kruideniersware;
- ☐ radio's;
- ☐ vergunning dat eggenoot ook gratis akkommodasie ontvang; en
- ☐ studielenings vir kinders.

Word die vergoeding *in natura* per uur by die kontantloon per uur gevoeg, varieer die vergoeding per uur aansienlik meer as die kontantloon per uur as gevolg van die verspreiding van die vergoeding *in natura*. Die vergoeding per uur is soos in die geval van kontantloon per uur op histogramme (Figure 4.10 - 4.16) aangebring. In elke kategorie huiswerker kan die verspreiding van die vergoeding per uur duidelik waargeneem word. So byvoorbeeld wissel die vergoeding per uur van huiswerkers wat vyf dae per week by 'n spesifieke huishouding werk van R1,03 tot R28,29 per uur (Tabel 4.11).

Die gemiddelde vergoeding per uur neem net soos die kontantloon per uur ook af namate huiswerkers meer dae per week by 'n spesifieke huishouding werk (Tabel 4.11 en Figuur 4.9).

TABEL 4.11 VERGOEDING PER UUR

Aantal dae per week	N	Minimum	Maksimum	Berekening van gemiddelde vergoeding per uur			Mediaan vergoeding per uur	Kurtose	Variansie	Skeefheid	Variasiekoëffisiënt
				Gemiddelde kontantloon per uur	Gemiddelde vergoeding in natura per uur	Gemiddelde vergoeding per uur					
1	84	R2,05	R17,32	R4,59	R2,26	R6,84	R6,51	2,606	7,166	1,295	0,391
2	103	R2,17	R18,48	R4,24	R2,17	R6,41	R5,77	6,232	8,256	2,138	0,448
3	62	R0,88	R13,86	R3,66	R1,94	R5,60	R4,98	2,501	6,983	1,371	0,472
4	21	R1,95	R 9,82	R3,72	R1,79	R5,52	R5,44	-0,381	4,426	0,286	0,381
5	170	R1,03	R28,29	R2,79	R2,73	R5,52	R4,62	15,160	13,885	3,205	0,675
6	44	R0,92	R11,24	R1,96	R1,76	R3,73	R3,12	1,936	5,235	1,349	0,613
7	22	R0,62	R 6,87	R1,74	R1,18	R2,92	R2,47	0,659	2,354	0,898	0,526

FIGUUR 4.9 GEMIDDELDE VERGOEDING PER UUR

Uit die beskrywende statistiek wat in tabelle 4.8 en 4.11 getoon word, is die graad van spitsheid (kurtose) in die geval van kontantlone per uur by huiswerkers wat 2 dae per week werk (1,899) en vergoeding per uur in die geval van werkers wat 5 dae per week werk (15,160), die hoogste.

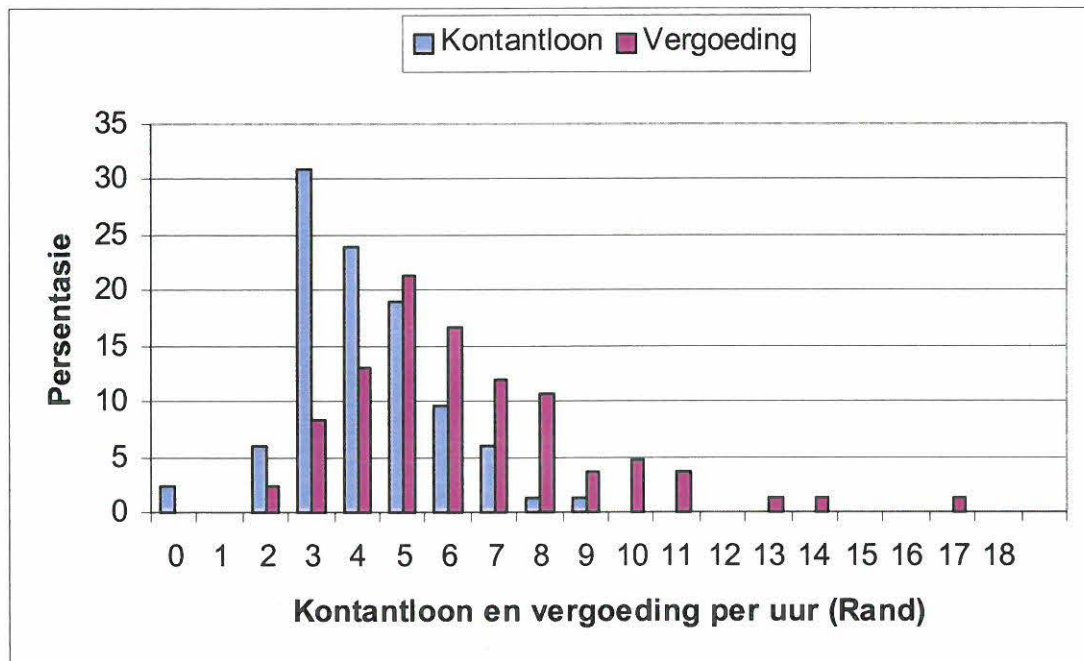
Die variansie is in die geval van kontantlone per uur by huiswerkers wat 6 en 7 dae werk die kleinste (0,502 en 0,753) en in die geval van vergoeding by daardie wat 7 dae per week werk (2,354). Verder is die variansie ten opsigte van kontantlone per uur by huiswerkers wat een dag per week werk die hoogste en in die geval van vergoeding by huiswerkers wat 5 dae per week werk.

Die frekwensieverdelings van kontantlone en vergoeding per uur toon byna vir alle kategorieë huiswerkers 'n positiewe skeefheid. Die kleinste afwyking vanaf 'n simmetriese verdeling word gevind in die waarnemings van kontantlone per uur in die geval van huiswerkers wat 1 dag per week werk naamlik, 28,1% ($0,281 \times 100$). Dit wil dus voorkom of 'n groot persentasie huiswerkers in die laer Rand per uur kader val.

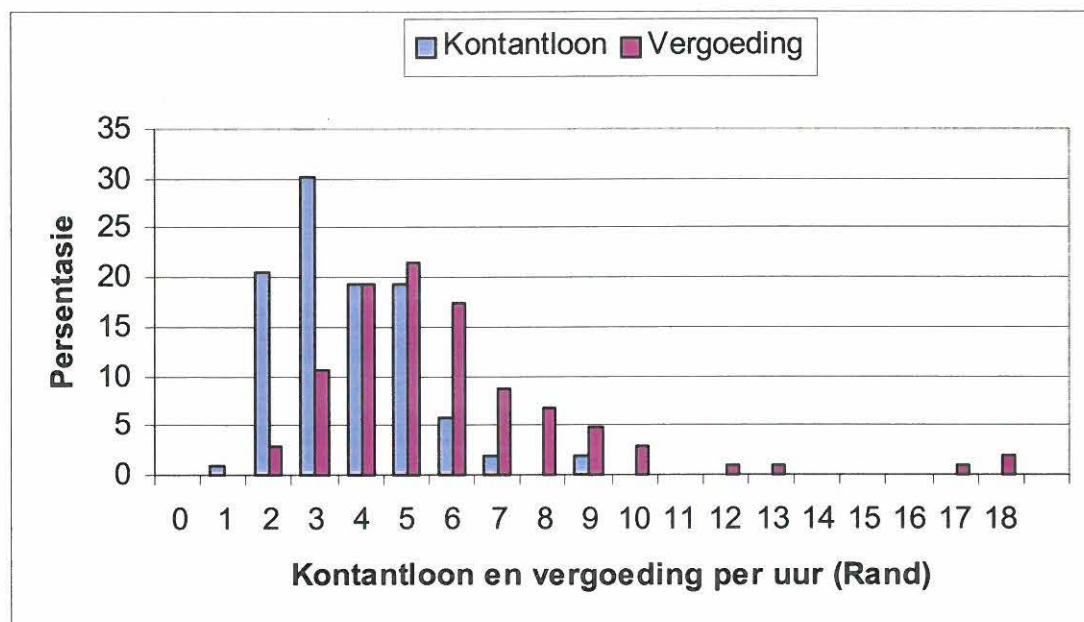
Die variasiekoëffisiëntwaardes van vergoeding per uur is deurgaans groter as dié waardes van kontantlone per uur. Dit dui daarop dat die relatiewe verspreiding van vergoeding per uur groter is as die kontantlone per uur.

Die verspreiding van kontantlone en vergoeding per uur volg afsonderlik vir elke kategorie huiswerker in die histogramme (Figure 4.10 – 4.16).

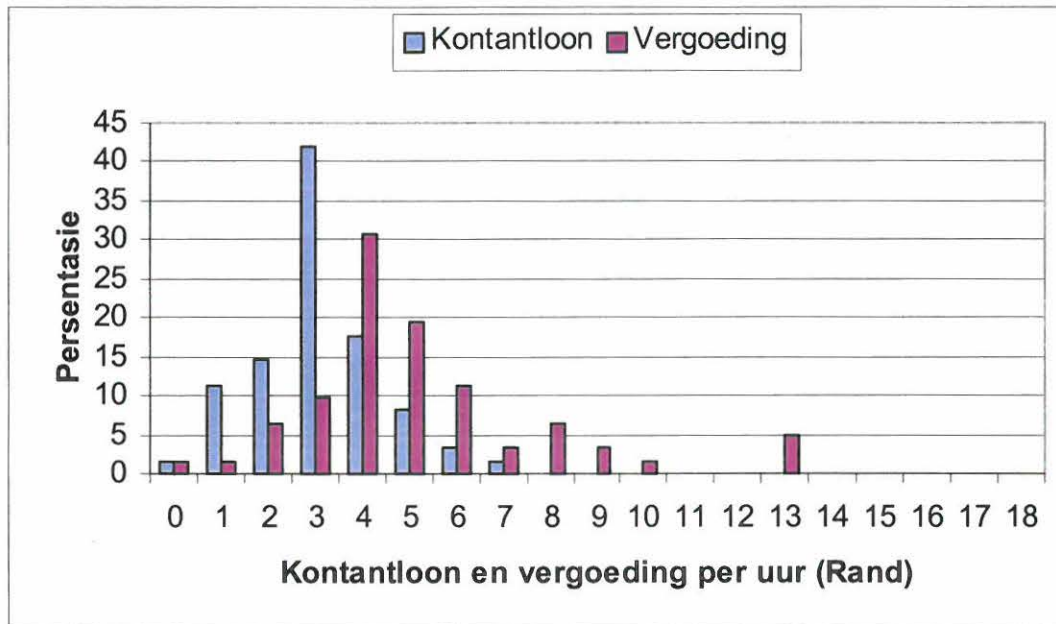
FIGUUR 4.10 KONTANTLOON EN VERGOEDING PER UUR: EEN DAG PER WEEK



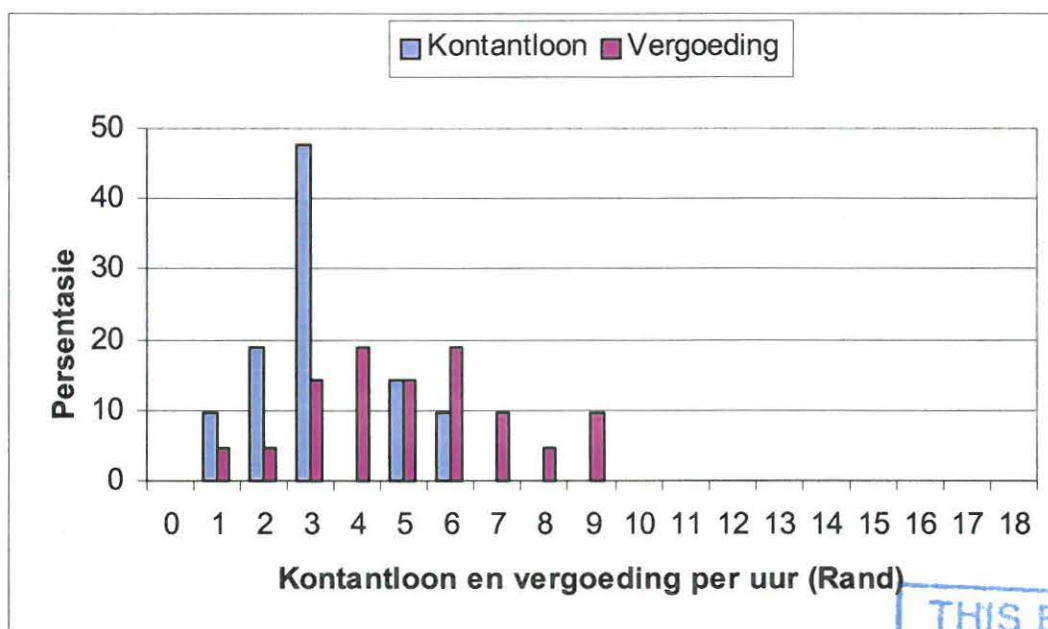
FIGUUR 4.11 KONTANTLOON EN VERGOEDING PER UUR: TWEE DAE PER WEEK



FIGUUR 4.12 KONTANTLONE EN VERGOEDING PER UUR: DRIE DAE PER WEEK

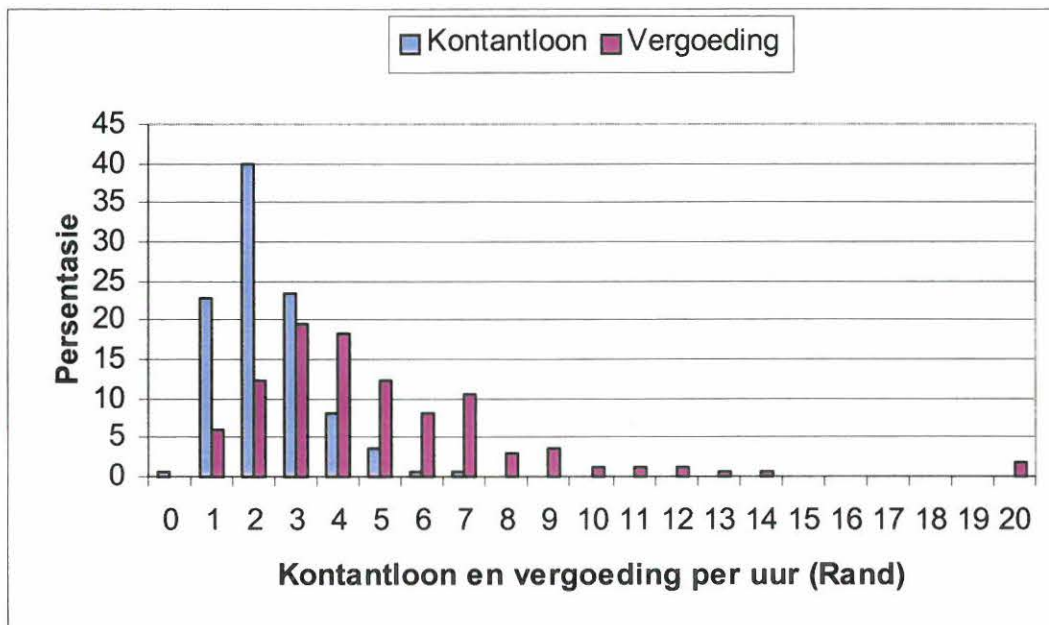


FIGUUR 4.13 KONTANTLONE EN VERGOEDING PER UUR: VIER DAE PER WEEK

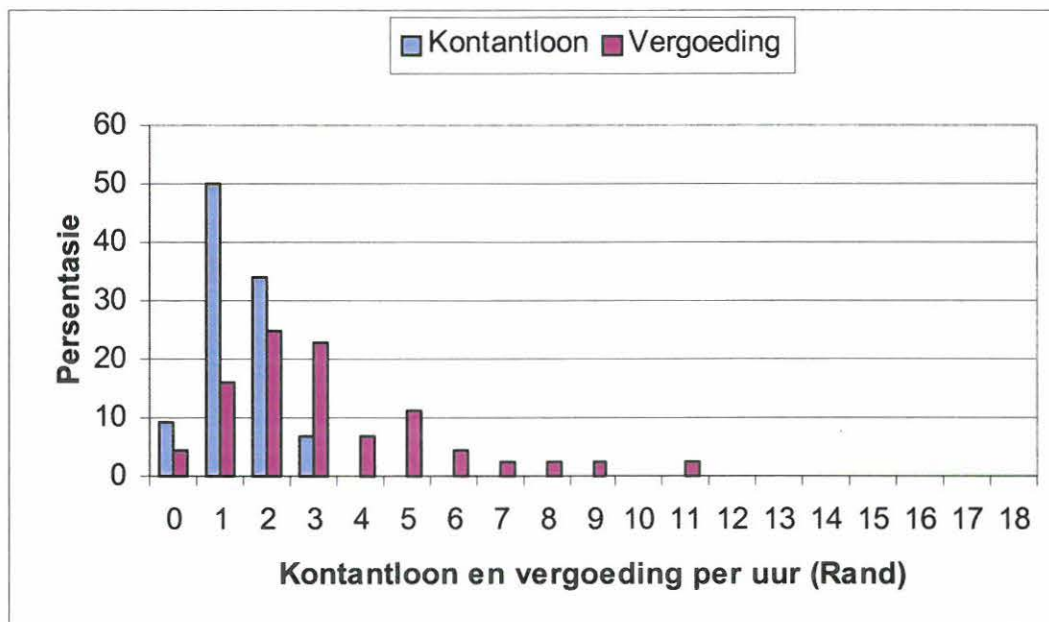


THIS BOOK IS
THE PROPERTY
OF THE
15 MAY 2002
TECHNIKON
FREE STATE

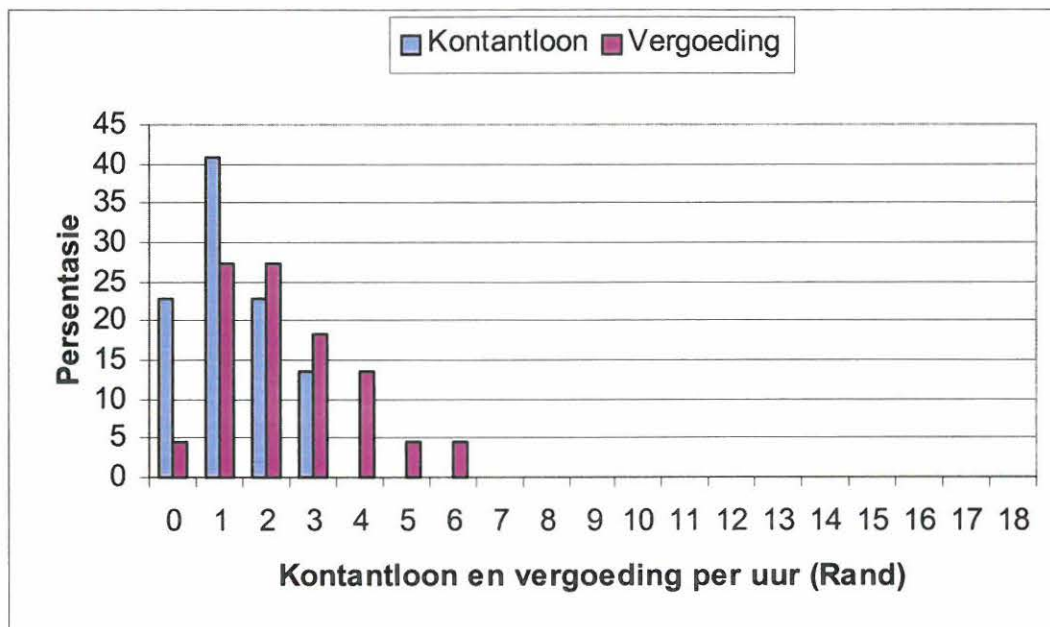
FIGUUR 4.14 KONTANTLONE EN VERGOEDING PER UUR: VYF DAE PER WEEK



FIGUUR 5.15 KONTANTLONE EN VERGOEDING PER UUR: SES DAE PER WEEK



FIGUUR 4.16 KONTANTLONE EN VERGOEDING PER UUR: SEWE DAE PER WEEK



4.5.5 Loonverhogings

Werkgewers het in 394 van die gevalle aangedui dat hulle een keer per jaar 'n loonverhoging aan huiswerkers gee, 25 gee meer as een keer per jaar en 66 het aangedui dat hulle geen verhoging per jaar gee nie. Een-en-twintig van die werkgewers het egter laat blyk dat hulle slegs 'n verhoging gee indien die huiswerker daarvoor vra. Tabel 4.12 dui aan dat voltydse huiswerkers meer gereeld loonverhogings ontvang as deeltydse huiswerkers.

TABEL 4.12 FREKWENSIE VAN LOONVERHOGING: VOLTYDSE TEENoor DEELTYDSE HUISWERKERS.

FREKWENSIE VAN LOONVERHOGING	VOLTYDSE HUISWERKERS (Persentasie)	DEELTYDSE HUISWERKERS (Persentasie)	GETAL HUISWERKERS
Nul keer per jaar	5,5%	20,2%	66
Een keer per jaar	87,5%	68,5%	394
Meer as een keer per jaar	4,3%	5,6%	25
Op versoek van die werknemer	2,7	5,7	21
Totaal	100%	100%	506

Vierhonderd en veertig (394 + 25 + 21) werkgewers het dus aangedui dat hulle wel 'n verhoging gee. In antwoord op die vraag: "Teen watter koers gee u 'n verhoging?" het 205 van die werkgewers laat blyk dat die koers waarteen huiswerkers se loon verhoog word, afhang van hul eie salarisverhoging (Tabel 4.13). Aangesien meer as 40% van die werkgewers 'n verhoging aan huiswerkers gee afhangende van hul eie salarisverhoging, wil dit voorkom of daar 'n verband tussen die inkomste van werkgewers en die kontantlone van huiswerkers bestaan.

Ondersoek is ingestel na die moontlike verband tussen die gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huishoudings (BI) as onafhanklike veranderlike en kontantlone per maand (KM) van huiswerkers. Die beraamde korrelasie koëffisiënt was 0,5, $R^2 = 0,25$ en die korrelasie tussen BI en KM was beduidend of 'n betekenispeil van 0,05. Dit beteken dat werkgewers in hoër inkomste kategorieë bereid is om huiswerkers 'n hoër kontantloon per maand te betaal.

TABEL 4.12 FREKWENSIE VAN LOONVERHOOGING: VOLTYDSE TEENoor DEELTYDSE HUISWERKERS.

FREKWENSIE VAN LOONVERHOOGING	VOLTYDSE HUISWERKERS (Persentasie)	DEELTYDSE HUISWERKERS (Persentasie)	GETAL HUISWERKERS
Nul keer per jaar	5,5%	20,2%	66
Een keer per jaar	87,5%	68,5%	394
Meer as een keer per jaar	4,3%	5,6%	25
Op versoek van die werknemer	2,7	5,7	21
Totaal	100%	100%	506

Vierhonderd en veertig (394 + 25 + 21) werkgewers het dus aangedui dat hulle wel 'n verhoging gee. In antwoord op die vraag: "Teen watter koers gee u 'n verhoging?" het 205 van die werkgewers laat blyk dat die koers waarteen huiswerkers se loon verhoog word, afhang van hul eie salarisverhoging (Tabel 4.13). Aangesien meer as 40% van die werkgewers 'n verhoging aan huiswerkers gee afhangende van hul eie salarisverhoging, wil dit voorkom of daar 'n verband tussen die inkomste van werkgewers en die kontantlone van huiswerkers bestaan.

Ondersoek is ingestel na die moontlike verband tussen die gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huishoudings (BI) as onafhanklike veranderlike en kontantlone per maand (KM) van huiswerkers. Die beraamde korrelasie koëffisiënt was 0,5, $R^2 = 0,25$ en die korrelasie tussen BI en KM was beduidend of 'n betekenispeil van 0,05. Dit beteken dat werkgewers in hoër inkomste kategorieë bereid is om huiswerkers 'n hoër kontantloon per maand te betaal.

TABEL 4.13 KOERS VAN LOONVERHOOGING

Koers	Persentasie huiswerkers	Getal huiswerkers
5%	11,3	57
10%	24,9	126
15%	4,5	23
Afhangende van werkge- wer se salarisverhoging	40,5	205
Ander	18,5	95
Totaal	100%	506

4.5.6 Ander voordele: Bonusse

Meer as driekwart van die werkgevers het aangedui dat huiswerkers 'n jaarlikse bonus ontvang. Voltydse huiswerkers (87,7%) is beter daaraan toe as deeltydse huiswerkers (68,4%). Die helfte van die huiswerkers ontvang 'n bonus gelykstaande aan 'n maand se kontantloon of meer, terwyl die ander helfte minder as 'n maand se kontantloon as bonus ontvang.

4.5.7 DIE REAKSIE VAN WERKGEWERS OP 'n MOONTLIKE MINIMUMLOON

Om die reaksie van werkgevers te bepaal is verskillende minimumloonvlakke naamlik: R600 per maand (of R3,00 per uur), R700 per maand (of R3,50 per uur), R800 per maand (of R4,00 per uur) en meer as R800 per maand (meer as R4,00 per uur) aan hulle voorgehou. Die bedrae wat genoem is, stel slegs die kontantloon voor en alle voordele wat reeds aan hul huiswerkers voorsien word, word behou.

Die reaksie van die werkgewer op bogenoemde is in drie kategorieë verlang naamlik:

- ☐ Ja, ek sal die werknemer in diens hou/neem (geen verandering nie).
- ☐ Ek sal die werknemer in diens hou, maar teen minder werksdae/ure.
- ☐ Nee, ek sal die werknemer ontslaan.

'n Opsomming van die reaksie van werkgewers word in Tabel 4.14 weerspieël. Slegs 50% van alle werkgewers het laat blyk dat hulle gewillig is om hul huiswerkers in diens te hou teen 'n minimumloon van R3,00 per uur, 'n verdere 18% sal die huiswerker in diens hou, maar minder werksdae/ure laat werk en byna een derde (32%) het te kenne gegee dat hul hul huiswerkers sal ontslaan.

TABEL 4.14 DIE REAKSIE VAN WERKGEWERS OP 'n MOONTLIKE MINIMUMLOON

Reaksie van werkgewer	Minimum-loon per maand plus voordele	Minimum-loon per uur plus voordele	Persentasie Deeltydse werkers	Persentasie Voltydse werkers	Persentasie Alle huiswerkers
Ja, ek sal die werker in diens hou/neem	R600	R3,00	55	44	50
	R700	R3,50	41	26	34
	R800	R4,00	30	16	23
	R800+	R4,00+	21	11	16
Ek sal die werknemer in diens hou maar teen minder werksdae/ure	R600	R3,00	15	21	18
	R700	R3,50	17	25	21
	R800	R4,00	19	27	23
	R800+	R4,00+	21	26	24
Nee, ek sal die werker ontslaan	R600	R3,00	29	35	32
	R700	R3,50	42	48	45
	R800	R4,00	51	56	54
	R800+	R4,00+	56	61	59

4.6 SAMEVATTING

Die eerste stap in die empiriese ondersoek het die ontwerp van die steekproef behels. Die steekproefgrootte is 1536 uit 'n universum van 51029 (3%).

Die vrae wat in die vraelys opgeneem is, is gebaseer op die kennis wat bekom is uit die teoretiese verdieping van die onderwerp, studies oor minimumlone en werkstoestande van huiswerkers, die voorafondersoek van woonbuurte en onderhoude met huiswerkers en werkgewers. Vrae is aan huiswerkers (aanbodkant van die mark) en aan werkgewers (vraagkant van die mark) gevra.

Die data is deur veldwerkers en die navorser ingesamel. Die opname het 'n totaal van 506 voltooide vraelyste opgelewer wat rekenaarmatig verwerk is.

Die resultate van die ondersoek is uiteengesit onder verskeie hoofde soos gemeld in paragraaf 4.5.

Met dié empiriese ondersoek se resultate en die resultate van die opvolgstudie in hoofstuk 5 as basis, word die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in hoofstuk 6 ondersoek. Die heersende kontantloon en vergoedingsvlakke word onderskeidelik met verskillende minimumloonvlakke vergelyk.

Die resultate is ook gebruik om 'n profiel van die huiswerkers saam te stel (paragraaf 8.2.3.1).

HOOFSTUK 5

EMPIRIESE ONDERSOEK EN RESULTATE – 'n OPVOLGSTUDIE

5.1 INLEIDING

'n Opvolgstudie is onderneem om te bepaal in welke mate daar 'n verandering in die vergoedingsvlakke van huiswerkers plaasgevind het sedert die vorige opname aan die einde van 1997.

Die data is met behulp van 'n vraelys ingesamel. Die metode van ondersoek word in paragrawe 5.2 tot 5.4 beskryf en die resultate in paragraaf 5.5 gegee.

5.2 DIE STEEKPROEF

5.2.1 Afbakening van die universum

Die ondersoekveld van hierdie opname dek slegs daardie huishoudings in die eerste opname wat te kenne gegee het dat hulle oor die dienste van 'n huiswerker beskik. Die 499 huishoudings wat 'n huiswerker(s) indiens gehad het, is as die universum (N) aanvaar waaruit die steekproef getrek is.

5.2.2 Steekproefeenheid

Die vrou (die werkgewer van die huiswerker) is as steekproefeenheid geneem omdat sy normaalweg die huishouding organiseer en derhalwe die beste op vrae ten opsigte van die huiswerker se vergoeding kan antwoord.

5.2.3 Steekproefgrootte

Ten einde te verseker dat dit 'n verteenwoordigende steekproef is, is alle woonbuurtes asook woonstelle in die steekproef ingesluit. 'n Steekproefgrootte van minstens 3 huishoudings plus 5% van die respondente is uit elke woonbuurt asook uit die woonstelle getrek, byvoorbeeld Fichardtpark met 39 respondente vir die eerste opname se steekproefgrootte was 5.

In gevalle waar daar slegs 3 of minder huishoudings in die eerste opname was, is al die huishoudings in die steekproef ingesluit, byvoorbeeld woonbuurte Arboretum met 1, Heliconhoogte met 2 en Parkwes met 3. Tabel 5.1 toon die steekproefgrootte vir al die sub-areas wat in totaal 126 huishoudings beloop het.

TABEL 5.1 STEEKPROEFGROOTTE

Sub-Area	Woonbuurte	Opname 1		Opname 2
		Steekproef-grootte	Responsie: Aantal huishoudings met 'n huiswerker(s) in diens	Steekproef-grootte (3 + 5%)
A	Arboretum	1	1	1
	Bayswater	28	20	4
	Brandwag	22	10	4
	Dan Pienaar	35	29	4
	Erlichpark	6	4	3
	Fauna	30	16	4
	Fichardtpark	64	39	5
	Fleurdal	9	6	3
	Gardeniapark	13	8	3
	Generaal de Wet	21	15	4
	Heliconhoogte	3	2	2
	Heuwelsig	14	11	4
	Hillsborrow	3	2	2
	Hospitaalpark	20	14	4
	Langenhovenpark	36	23	4
	Navalsig	12	7	3
	Noordhoek	16	8	3
	Oranjesig	7	5	3
	Parkwes	7	3	3
	Pellisier	41	25	4
	Pentagonpark	8	6	3
	Uitsig	32	15	4
	Universitas	48	34	5
	Universitas-rif	12	8	3
	Waverley	12	10	4
	Westdene	11	8	3
	Wilgehof	23	12	4
	Willows	5	2	2
	Sub-totaal	539	343	95
B	Bloemside	26	5	3
	Heidedal	99	26	4
	Sub-totaal	125	31	7
C	Batho	69	4	3
	Bochabela	60	1	1
	Blomanda	137	8	3
	Kagisanong (1)	63	2	2
	Kagisanong (2)	86	2	2
	Kagisanong (3)	109	3	3
	Lourierpark	24	1	1
	Meriteng	70	0	0
	Phahameng	48	1	1
	Sub-Totaal	666	22	16
D	Woonstelle	206	103	8
	Totaal	1536	499	126

5.2.4 Steekproefbepaling

Die vraelyste uit die eerste opname (wat by die 499 huishoudings voltooi is) beskik elkeen oor 'n vraelysnommer.

Volgens die steekproefgrootte is daar ewekansig vraelysnommers uit elke woonbuurt asook uit die aantal woonstelle getrek. Die vraelysnommers wat getrek is en die telefoonnommers van sub-area A en woonstelle (sub-area D) is op 'n kontroleform (Bylaag I) gelys.

In sub-area B en C het daar wel enkele telefoonnommers ontbreek. In dié geval is die vraelysnommers en adresse van werkgewers per woonbuurt op die kontroleform (Bylaag E) gelys en op 'n area-kaart aangedui vir gebruik deur veldwerkers.

5.3 VRAELYS

Die vrae wat in die vraelys ingesluit is, is in dieselfde formaat as die wat in die vraelys in die eerste opname ingesluit was. (Vergelyk vrae 4 tot 19 op die vraelys van die opvolgstudie met vrae 21 tot 44 van die eerste opname).

Die vrae wat ingesluit is, is hoofsaaklik gekies om vas te stel hoe die vergoeding van huiswerkers daar uitsien. Om die huiswerkers se totale vergoeding te bereken is werkgewers gevra om die bedrag van kontantlone en reiskoste te gee. Die vergoeding bestaan nie net uit die eersgenoemde twee nie, maar ook uit vergoeding

in natura. Werkgewers is gevra om die geldwaarde van die vergoeding *in natura* te skat. Ten einde die kontantloon en vergoeding per uur te bereken, is die aantal dae en lengte van 'n werksdag gevra.

Vrae rakende bonusse en jaarlikse verhogings aan huiswerkers, die moontlike reaksie van werkgewers by verskillende vlakke van 'n voorgestelde minimumloon en die gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huishoudings is ook voorgehou ten einde 'n vergelyking met die eerste opname te tref. Die aantal jare wat die werkgever in dieselfde huis/meenthuis/woonstel bly is gevra om te bepaal of dit dieselfde werkgever is as met die eerste opname. Daar is ook gevra hoeveel jaar die huiswerker indiens is by die spesifieke werkgever om te bepaal of dit nog dieselfde huiswerker is as met die vorige opname.

Die formaat van die vraelys is in oorleg met 'n rekenaarkundige ontwerp, derhalwe is die verwerking bespoedig en vergemaklik.

Die vraelys is in Afrikaans en in Engels opgestel (Bylaes J en K)

5.4 DATAVERSAMELING, RESPONSIE EN DATA- VERWERKING

5.4.1 Dataversameling

Die ondersoek is met 'n gestruktureerde en vooraf getoetste vraelys onderneem.

Die data in sub-areas A en D is deur telefoononderhoude ingesamel. Telefoononderhoude is gekies omdat dit sekere van die voordele van die persoonlike onderhoude insluit, van die nadele oorbrug en vinniger kontak met die geografiese verspreide respondente kon bewerkstellig (Wegner, 1995:17). 'n Verdere voordeel van telefoononderhoude is dat daar normaalweg 'n hoë responsiekoers van ongeveer 70% bereik word (Carter en Williamson, 1996:215). Die opname is uitgevoer met die hulp van 'n onderhoudvoerder wat gewerf is, tesame met die navorser. Die voltooide vraelyste is gekontroleer maar geen opvolg is gedoen nie, aangesien die onderhoudvoerder die taak in die teenwoordigheid van die navorser verrig het.

Die data in sub-areas B en C is met behulp van persoonlike onderhoude, wat in die aanwesigheid van die respondente gevoer is, ingesamel omdat telefoonnommers in sekere gevalle ontbreek het. Vir die doel is twee derdejaarstudente (wat vertrou is met dié areas) aan Technikon Vrystaat gewerf. Die twee veldwerkers is deeglik opgelei en elkeen het 'n lêer met die volgende ontvang:

- ☐ Vraelyste (Bylaes J en K);
- ☐ 'n area-kaart waarop die steekprofeenhede aangedui is;
- ☐ 'n kontrolevorm met volledige straatadresse van die steekprofeenhede waar data versamel moet word (Bylaag E); en
- ☐ 'n brief in Afrikaans en Engels, waarin die doel van die opname verduidelik word. (Bylaes L en M).

Die voltooide vraelyste is deur die navorser gekontroleer en die respondente is opgevolg om te bevestig of die veldwerker wel die data by die steekprofeenhede versamel het.

Die data is gedurende die periode 13 tot 28 Maart 2001 ingesamel.

5.4.2 Responsie

Met die opname is 113 (89,7%) van die 126 werkgewers opgespoor. 'n Totaal van 19 huishoudings (15,1%) het nie meer oor die dienste van 'n huiswerker beskik nie, wat dus die aantal voltooide vraelyste op 94 (74,6%) te staan gebring het (vergelyk tabel 5.2). Die redes wat aangevoer is vir die ontslag van die huiswerker was:

- ☐ Huishoudings beskik nie meer oor die finansiële vermoë om 'n huiswerker in diens te hou nie.
- ☐ Die huishouding behartig self die pligte aangesien kinders die huishouding verlaat het.
- ☐ Die huiswerker is ontslaan omdat sy haar skuldig gemaak het aan diefstal.



Die veldwerkers en die navorser kon 13 (10,3%) werkgewers nie opspoor nie. Die redes hiervoor was hoofsaaklik:

- ☐ Telefoonnommer bestaan nie meer nie.
- ☐ Die werkgewer het verhuis.
- ☐ Geen antwoord na 5 oproepe.
- ☐ Die werkgewer weier om vrae te beantwoord.
- ☐ Werkgewer is met vakansie.
- ☐ Die huis word nie meer as 'n woonhuis gebruik nie.

Uit die responsie van 113 het 94 huishoudings (83,2%) steeds 'n huiswerker in diens gehad (vergelyk tabel 5.3). In sub-area A het 90,5% ($76 \div 84 \times 100$), in sub-area B het 71,4% ($5 \div 7 \times 100$), sub-area C het 35,7% ($5 \div 14 \times 100$) en sub-area D het 100% ($8 \div 8 \times 100$) van die werkgewers steeds 'n huiswerker in diens.

TABEL 5.2 STEEKPROEFGROOTTE, RESPONSIE EN NIE-RESPONSIE PER SUB-AREA EN WOONBUURT

Sub-Area	Woonbuurte	Opname 1		Opname 2			
		Steek-proef-grootte	Responsie	Steek-proef-grootte (3+5%)	Responsie		
			Aantal huishoudings met 'n huiswerker(s) in diens		Aantal huishoudings met 'n huiswerker(s) in diens. (Voltooide vraelyste)	Aantal huishoudings wat nie meer 'n huiswerker in diens het nie	Aantal werkgewers nie opgespoor nie
A	Arboretum	1	1	1	1	0	0
	Bayswater	28	20	4	3	0	1
	Brandwag	22	10	4	2	0	2
	Dan Pienaar	35	29	4	4	0	0
	Erlichpark	6	4	3	2	1	0
	Fauna	30	16	4	3	1	0
	Fichardtpark	64	39	5	5	0	0
	Fleurdal	9	6	3	1	1	1
	Gardeniapark	13	8	3	2	1	0
	Generaal de Wet	21	15	4	4	0	0
	Heliconhoogte	3	2	2	1	0	1
	Heuwelsig	14	11	4	4	0	0
	Hillsborrow	3	2	2	1	0	1
	Hospitaalpark	20	14	4	4	0	0
	Langenhovenpark	36	23	4	4	0	0
	Navalsig	12	7	3	2	0	1
	Noordhoek	16	8	3	2	0	1
	Oranjesig	7	5	3	3	0	0
	Parkwes	7	3	3	1	1	1
	Pellisier	41	25	4	4	0	0
	Pentagonpark	8	6	3	3	0	0
	Uitsig	32	15	4	4	0	0
	Universitas	48	34	5	5	0	0
	Universitas-rif	12	8	3	2	1	0
	Waverley	12	10	4	4	0	0
	Westdene	11	8	3	2	0	1
	Wilgehof	23	12	4	2	2	0
	Willows	5	2	2	1	0	1
	Sub-totaal	539	343	95	76	8	11
B	Bloemside	26	5	3	1	2	0
	Heidedal	99	26	4	4	0	0
	Sub-totaal	125	31	7	5	2	0
C	Batho	69	4	3	1	2	0
	Bochabela	60	1	1	0	1	0
	Blomanda	137	8	3	2	1	0
	Kagisanong (1)	63	2	2	1	0	1
	Kagisanong (2)	86	2	2	0	2	0
	Kagisanong (3)	109	3	3	0	3	0
	Lourierpark	24	1	1	0	0	1
	Meriteng	70	0	0	0	0	0
	Phahameng	48	1	1	1	0	0
	Sub-Totaal	666	22	16	5	9	2
D	Woonstelle	206	103	8	8	0	0
	Totaal	1536	499	126	94	19	13

TABEL 5.3 PERSENTASIE HUISHOUDINGS WAT 'n HUISWERKER IN DIENS HET PER SUB-AREA

Sub-area	Aantal huishoudings met 'n huiswerker in diens	Aantal huishoudings wat nie 'n huiswerker in diens het nie	Responsie	
			Aantal	Persentasie
A	76	8	84	90,5%
B	5	2	7	71,4%
C	5	9	14	35,7%
D	8	0	8	100,0%
Totaal	94	19	113	83,2%

5.4.3 Dataverwerking

Die data van hierdie opname is op dieselfde wyse verwerk as in die eerste opname. Soos in die geval van die eerste opname word huiswerkers wat een, twee en drie dae per week by 'n spesifieke werkgewer werk as deeltydse werkers geklassifiseer en die wat vier dae en meer per week werk as voltydse huiswerkers.

Vergoeding verwys na die som van kontantlone en vergoeding *in natura*. In gevalle waar reiskoste addisioneel tot die kontantloon voorsien word, is dit by kontantlone getel. Daar is aan werkgewers gevra om die bedrag van vergoeding *in natura* per maand te skat en die bedrag is bygetel by die kontantloon om die vergoeding van huiswerkers te vorm.

Ten einde die vergoeding van die huiswerkers met mekaar te vergelyk is alle huiswerkers se vergoeding omgerekend na 'n vergoeding per uur.

5.5 RESULTATE

Die resultate van die opvolgstudie word uiteengesit onder die volgende hoofde: Huishoudings, indiensneming, arbeidsomset, vergoeding van huiswerkers, loonverhogings, bonusse en die reaksie van werkgewers op 'n moontlike minimumloon.

5.5.1 Huishoudings

Uit die opname blyk dat 84 uit die 94 (89,4%) werkgewers langer as drie jaar in die spesifieke huis/meenthuis/woonstel woon, wat beteken dat hulle deel van die vorige opname was.

Verder blyk dit dat 66 huiswerkers langer as drie jaar by hul huidige werkgewers in diens is, wat daarop dui dat 70,2% ($66 \div 94 \times 100$) van die huiswerkers nog dieselfde huiswerkers is.

Die gemiddelde gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huishoudings in huise en meenthuse is hoër as dié van woonstelbewoners. Die gemiddelde gesamentlike maandelikse bruto inkomste beloop R9095,24 vir alle huishoudings. Die gemiddelde maandelikse kontantlone van huiswerkers is R450,11 wat 4,9% van hul werkgewers se gesamentlike maandelikse bruto inkomste verteenwoordig. Die gemiddelde maandelikse vergoeding van huiswerkers is R832,36 per maand en verteenwoordig gemiddeld 9,2% van die huishouding (werkgewer) se gesamentlike maandelikse bruto inkomste.

TABEL 5.4 GEMIDDELDE GESAMENTLIKE MAANDELIKSE BRUTO INKOMSTE VAN HUISHOUDINGS PER SUB-AREA

Sub-area	Getal huis-houdings wat bereid was om hul gesamentlike maandelikse bruto inkomste te verstrek	Aantal huishoudings per inkomste kategorie							Gemiddelde gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huis-houdings
		1	2	3	4	5	6	7	
		R0-2499	R2500-R4999	R5000-R7499	R7500-R9999	R10000-R12499	R12500-R14999	R15000+	
A	76	3	7	9	13	19	9	16	R10492,92
B	5	3		2					R3249,50
C	5	3	2						R2249,50
A, B en C	86	9	9	11	13	19	9	16	R9592,52
D	8	3	3	1	1				R3749,50

5.5.2 Indiensneming

In die tradisionele wit woonbuurte (sub-areas A en D) het 91,3% van die werkgewers aangedui dat hulle steeds 'n huiswerker in diens het. In die geval van sub-area B (tradisionele bruin woonbuurte) 71,4% en sub-area C (tradisionele swart woonbuurte) beskik 35,7% van die werkgewers nog oor die dienste van 'n huiswerker.

Geen werkgewer het aangedui dat hulle meer as een huiswerker in diens het nie. In die opname was daar 40,4% deeltydse huiswerkers en 59,6% voltydse huiswerkers (tabel 5.5). Huiswerkers is gemiddeld 3,9 dae per week by 'n spesifieke huishouding in diens.

TABEL 5.5 AANTAL HUISWERKERS PER KATEGORIE

Dae per week	Deeltyds N = 38			Voltyds N = 56			
	1	2	3	4	5	6	7
Aantal huiswerkers	14	12	12	3	41	8	4

Die gemiddelde lengte van huiswerkers se werksdag by 'n spesifieke huishouding is 7,5 uur. Die lengte van die werksdag wissel van 4 uur tot so hoog as 16 uur. Uit tabel 5.6 blyk dit dat voltydse huiswerkers langer ure as deeltydse huiswerkers werk.

TABEL 5.6 WERKSURE

Aantal dae per week	1	2	3	4	5	6	7
Gemiddelde werksure per dag	6,6	6,0	6,5	6,3	8,5	8,4	5,8

5.5.3 Arbeidsomset

Daar is in paragraaf 5.4.2 aangedui dat 19 huishoudings nie meer oor die dienste van 'n huiswerker beskik nie. Dit gee 'n arbeidsomsetkoers van 16,8% ($19 \div 113 \times 100$) oor 'n periode van drie jaar.

5.5.4 Vergoeding van huiswerkers

Huiswerkers se totale vergoeding bestaan uit kontantlone plus vergoeding *in natura*. Huiswerkers se kontantlone en vergoeding per kategorie is op 'n enkele histogram voorgestel sodat die verspreiding (loonband) van kontantlone en vergoeding wat huiswerkers ontvang, waargeneem kan word. Kontantlone en vergoeding vir elke

kategorie huiswerker is in klasintervalle van R1,00 verdeel en die persentasie word per klasinterval aangedui.

5.5.4.1 Kontantlone

Die verspreiding van kontantlone kan duidelik waargeneem word in tabel 5.7 en die histogramme (figuur 5.2 tot 5.8). In die geval van huiswerkers wat een dag per week by 'n spesifieke huishouding werk, is die verspreiding vanaf R2,77 per uur tot R9,24 per uur, met 'n gemiddelde loon van R5,64 per uur en 'n mediaanloon van R4,29 per uur.

Die gemiddelde kontantloon vir alle huiswerkers is R4,41 per uur. Uit tabel 5.7 blyk dit dat deeltydse huiswerkers 'n hoër kontantloon per uur ontvang as voltydse huiswerkers.

TABEL 5.7 KONTANTLONE PER UUR

Aantal dae per week	Aantal huiswerkers	Minimum	Maksimum	Gemiddeld	Mediaan	Kurtose	Variansie	Skeefheid	Variasiekoëffisiënt
1	14	R2,77	R 9,24	R5,64	R4,29	0,505	3,912	0,302	0,351
2	12	R2,31	R15,40	R5,69	R4,50	2,195	4,750	1,079	0,383
3	12	R1,54	R11,55	R4,86	R4,00	1,895	5,879	0,864	0,499
4	3	R3,46	R 4,81	R4,32	R4,00	-	0,333	1,732	0,134
5	41	R1,56	R 8,08	R3,90	R3,00	0,758	2,580	0,701	0,412
6	8	R2,01	R 4,81	R3,19	R2,50	1,481	0,786	0,615	0,278
7	4	R1,98	R 6,05	R3,52	R2,50	1,500	4,667	1,190	0,614

5.5.4.2 Vergoeding *in natura*

Vergoeding *in natura* sluit die volgende voordele in: gratis inwoning, etes, toegang tot telefoon, uniform, televisie, rentevrye lenings, medies en pensioen.

Werkgewers het die kontantwaarde van vergoeding *in natura* geskat (dit is dus subjektief) en varieer van so min as R0,92 per uur tot R9,24 per uur vir huiswerkers wat twee dae per week by 'n spesifieke huishouding werk (tabel 5.8).

Die gemiddelde vergoeding *in natura* per uur vir alle huiswerkers beloop R3,01. Voltydse huiswerkers verdien gemiddeld R3,53 per uur en is dus beter daaraan toe as deeltydse huiswerkers wat slegs R2,25 per uur aan vergoeding *in natura* verdien.

TABEL 5.8 VERGOEDING *IN NATURA* PER UUR

Aantal dae per week	N	Minimum	Maksimum	Gemiddeld	Mediaan
1	14	R0,00	R5,20	R2,09	R2,00
2	12	R0,92	R9,24	R2,81	R1,50
3	12	R0,00	R3,96	R1,87	R1,00
4	3	R1,45	R5,77	R3,64	R3,00
5	41	R0,00	R11,55	R3,39	R3,00
6	8	R1,28	R8,55	R4,64	R4,00
7	4	R1,12	R3,57	R2,71	R2,50

Tabel 5.9 onderskryf bogenoemde paragraaf, waar duidelik waargeneem kan word dat voltydse huiswerkers meer vergoeding *in natura* as deeltydse huiswerkers ontvang.

'n Kwart (24,5%) van die werkgewers het ook ander vergoeding *in natura*, wat nie op die vraelys gespesifiseer was nie, aan huiswerkers voorsien:

- ☐ Die gebruik van 'n radio;
- ☐ voorsiening van kruideniers- en toiletware;
- ☐ klere;
- ☐ medisyne;
- ☐ 'n uitkeerpolis en
- ☐ 'n begrafnispolis.

TABEL 5.9 VERGOEDING *IN NATURA*

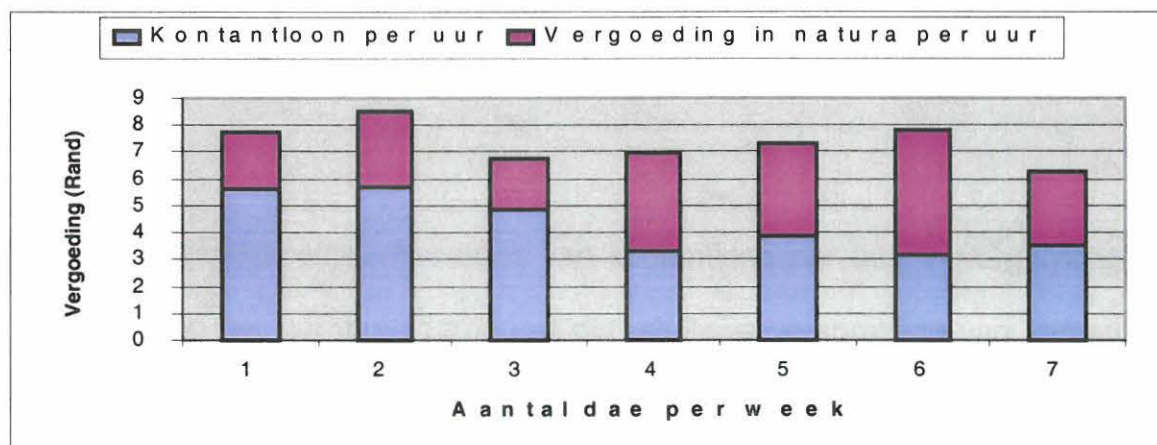
Vergoeding <i>in natura</i>	Voltyds (Persentasie)	Deeltyds (Persentasie)	Alle huiswerkers (Persentasie)
Etes	100,0	100,0	100,0
Toegang tot telefoon	71,7	24,1	59,6
Uniform	76,8	23,7	55,3
Inwoning	60,7	2,6	37,2
Televisie	48,2	13,2	34,0
Rentevrye lenings	48,2	26,3	39,4
Medies	17,9	7,9	13,8
Pensioen	1,8	0,0	1,1
Ander: Byvoorbeeld klerasie en kruideniersware.	26,8	21,1	24,5

Die vergoeding per uur (kontantlone plus vergoeding *in natura* per uur) kom in wydverspreide bande rondom die gemiddelde vergoeding per uur voor.

TABEL 5.10 VERGOEDING PER UUR

Dae per week	N	Mini- mum	Maksi- mum	Berekening van gemiddelde vergoeding per uur			Me- diaan	Kur- tose	Varian- sie	Skeef- heid	Variasie- koëffisiënt
				Kon- tant- loon	<i>In natura</i>	Ver- goeding					
1	14	R3,30	R11,94	R5,64	R2,09	R7,73	R6,50	1,014	5,231	0,045	0,296
2	12	R3,70	R15,01	R5,69	R2,81	R8,50	R6,50	1,119	5,538	0,119	0,277
3	12	R3,21	R14,92	R4,86	R1,87	R6,73	R6,00	0,058	4,182	0,153	0,304
4	3	R6,35	R 9,24	R4,32	R3,64	R7,96	R8,00	-	2,333	0,935	0,192
5	41	R1,85	R17,32	R3,90	R3,39	R7,29	R6,00	0,537	6,112	0,114	0,339
6	8	R5,35	R12,03	R3,19	R4,64	R7,83	R6,50	1,422	4,571	0,585	0,273
7	4	R3,10	R 8,80	R3,52	R2,71	R6,23	R6,00	1,785	4,250	0,713	0,331

Tabel 5.10 toon die vergoeding per uur en die histogramme (figuur 5.2 tot 5.8) toon die verspreiding van die vergoeding per uur. Die vergoeding per uur vir huiswerkers wat vyf dae per week by 'n spesifieke huishouding werk, wissel van R1,85 per uur tot R17,32 per uur met 'n gemiddeld van R7,29 per uur. Die gemiddelde vergoeding vir alle huiswerkers beloop R7,73 per uur. Deeltydse huiswerkers ontvang 'n hoër gemiddelde vergoeding per uur as voltydse huiswerkers, naamlik: R7,58 teenoor R7,32 (figuur 5.1).

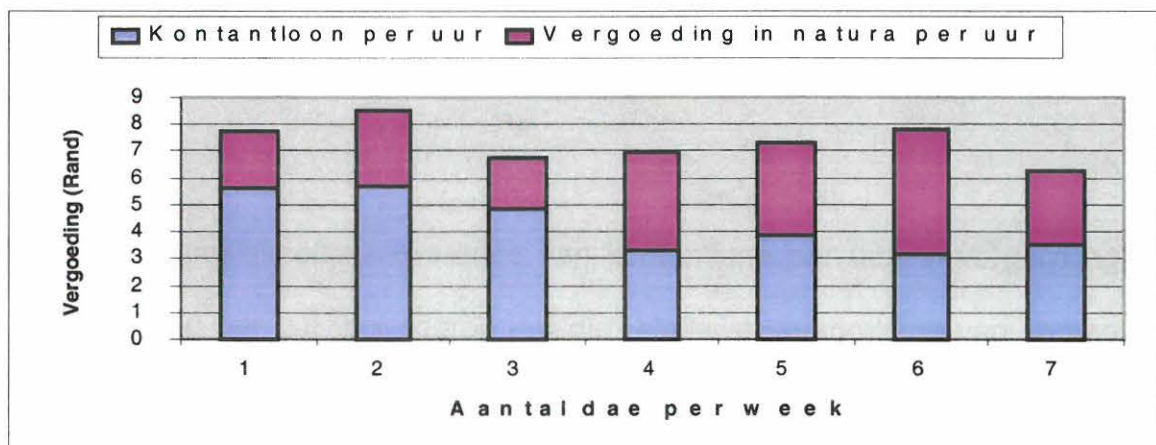
FIGUUR 5.1 GEMIDDELDE VERGOEDING PER UUR

TABEL 5.10 VERGOEDING PER UUR

Dae per week	N	Minimum	Maksimum	Berekening van gemiddelde vergoeding per uur			Mediaan	Kurtose	Variansie	Skeefheid	Variasie-koëffisiënt
				Kontantloon	In natura	Vergoeding					
1	14	R3,30	R11,94	R5,64	R2,09	R7,73	R6,50	1,014	5,231	0,045	0,296
2	12	R3,70	R15,01	R5,69	R2,81	R8,50	R6,50	1,119	5,538	0,119	0,277
3	12	R3,21	R14,92	R4,86	R1,87	R6,73	R6,00	0,058	4,182	0,153	0,304
4	3	R6,35	R 9,24	R4,32	R3,64	R7,96	R8,00	-	2,333	0,935	0,192
5	41	R1,85	R17,32	R3,90	R3,39	R7,29	R6,00	0,537	6,112	0,114	0,339
6	8	R5,35	R12,03	R3,19	R4,64	R7,83	R6,50	1,422	4,571	0,585	0,273
7	4	R3,10	R 8,80	R3,52	R2,71	R6,23	R6,00	1,785	4,250	0,713	0,331

Tabel 5.10 toon die vergoeding per uur en die histogramme (figuur 5.2 tot 5.8) toon die verspreiding van die vergoeding per uur. Die vergoeding per uur vir huiswerkers wat vyf dae per week by 'n spesifieke huishouding werk, wissel van R1,85 per uur tot R17,32 per uur met 'n gemiddeld van R7,29 per uur. Die gemiddelde vergoeding vir alle huiswerkers beloop R7,73 per uur. Deeltydse huiswerkers ontvang 'n hoër gemiddelde vergoeding per uur as voltydse huiswerkers, naamlik: R7,58 teenoor R7,32 (figuur 5.1).

FIGUUR 5.1 GEMIDDELDE VERGOEDING PER UUR



Uit die beskrywende statistiek wat in tabelle 5.7 en 5.10 getabuleer is, is die graad van spitsheid (kurtose) in die geval van kontantlone per uur by huiswerkers wat 2 dae per week werk (2,195) en by vergoeding per uur in die geval van werkers wat 7 dae per week werk (1,785), die hoogste.

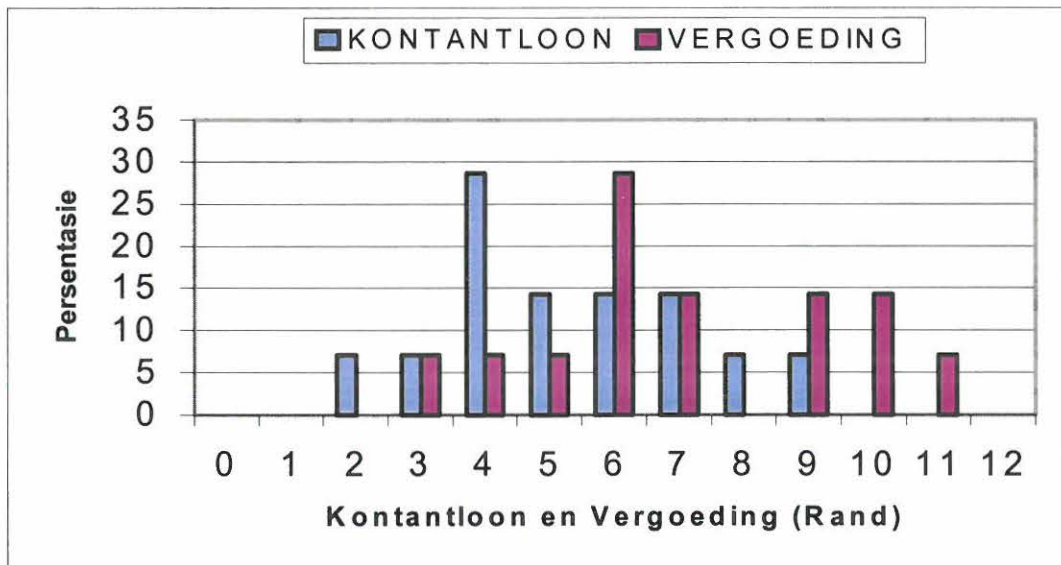
Die variansie is in die geval van kontantlone en vergoeding per uur by huiswerkers wat 4 dae per week werk die kleinste (0,333 en 2,333 onderskeidelik). Die variansie ten opsigte van kontantlone per uur is by huiswerkers wat 3 dae per week werk die grootste (5,879) en in die geval van vergoeding per uur by daardie wat 5 dae per week werk (6,112).

Die frekwensieverdelings van kontantlone en vergoeding per uur toon byna vir alle kategorieë huiswerkers 'n positiewe skeefheid. Die kleinste afwyking vanaf 'n simmetriese verdeling word gevind in die waarnemings van vergoeding per uur in die geval van huiswerkers wat 1 dag per week werk naamlik, 4,5% ($0,045 \times 100$). Hoewel dit later in die bevindings bespreek sal word, is die positiewe skeefheid by die 2 tot 7 dae huiswerkers se kontantlone en vergoeding alreeds ooglopend, dit wil sê dit kom voor dat 'n groot persentasie huiswerkers se lone in die laer Rand per uur kader val.

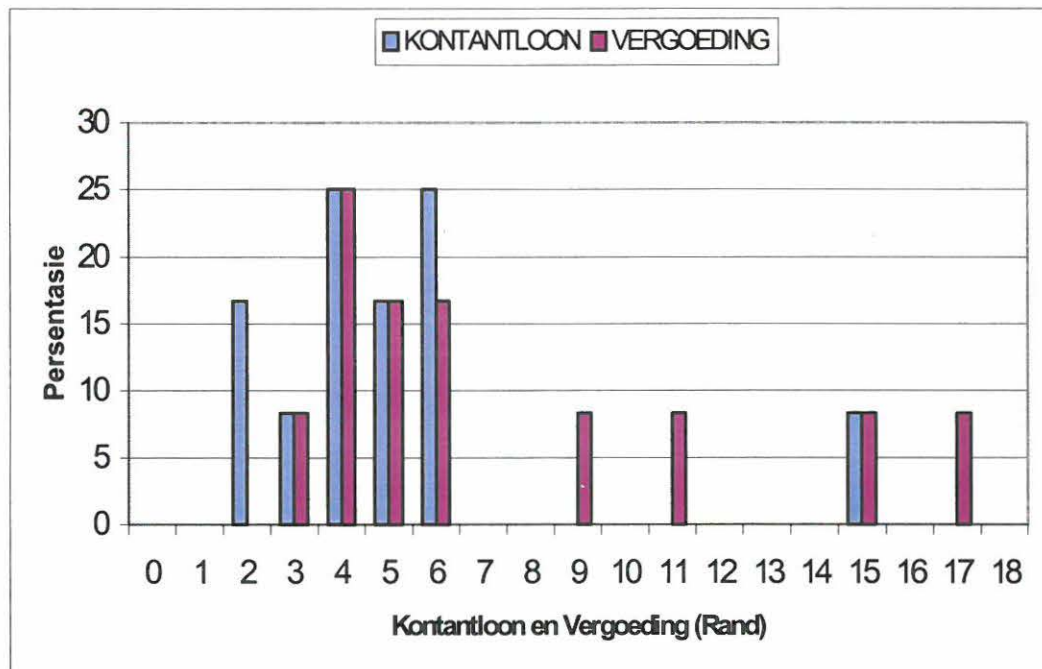
Die groter variasiekoëffisiëntwaardes van kontantlone per uur, in vergelyking met die vergoeding per uur, dui daarop dat die relatiewe verspreiding van kontantlone per uur groter is as die vergoeding per uur – hierby is uitgesluit die kategorie wat vier dae per week werk en waar daar slegs 3 waarnemings was.

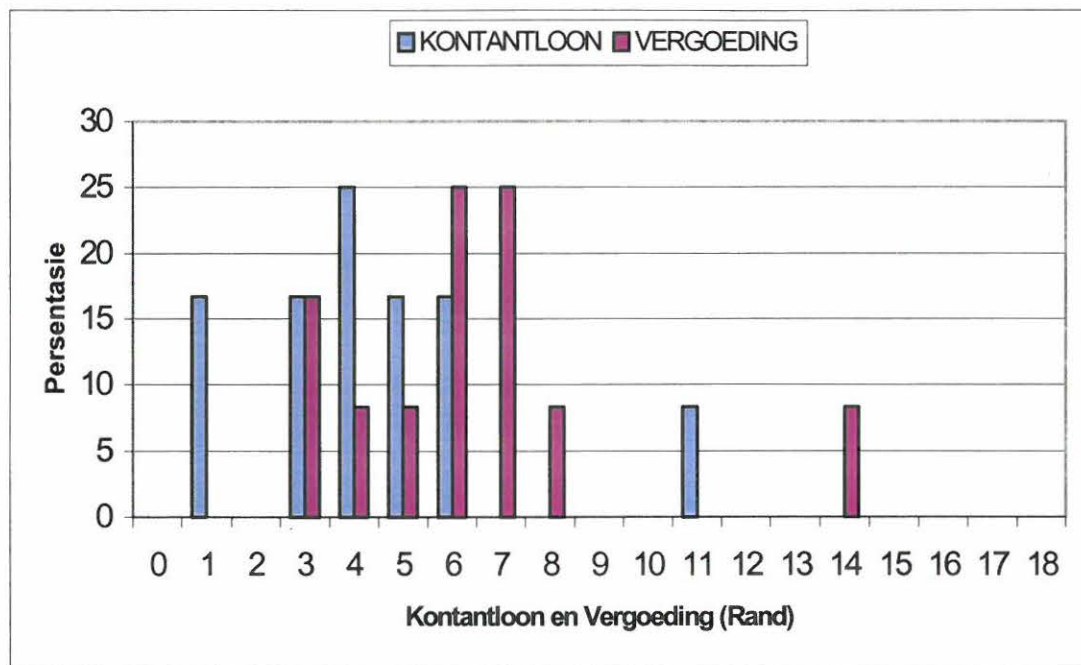
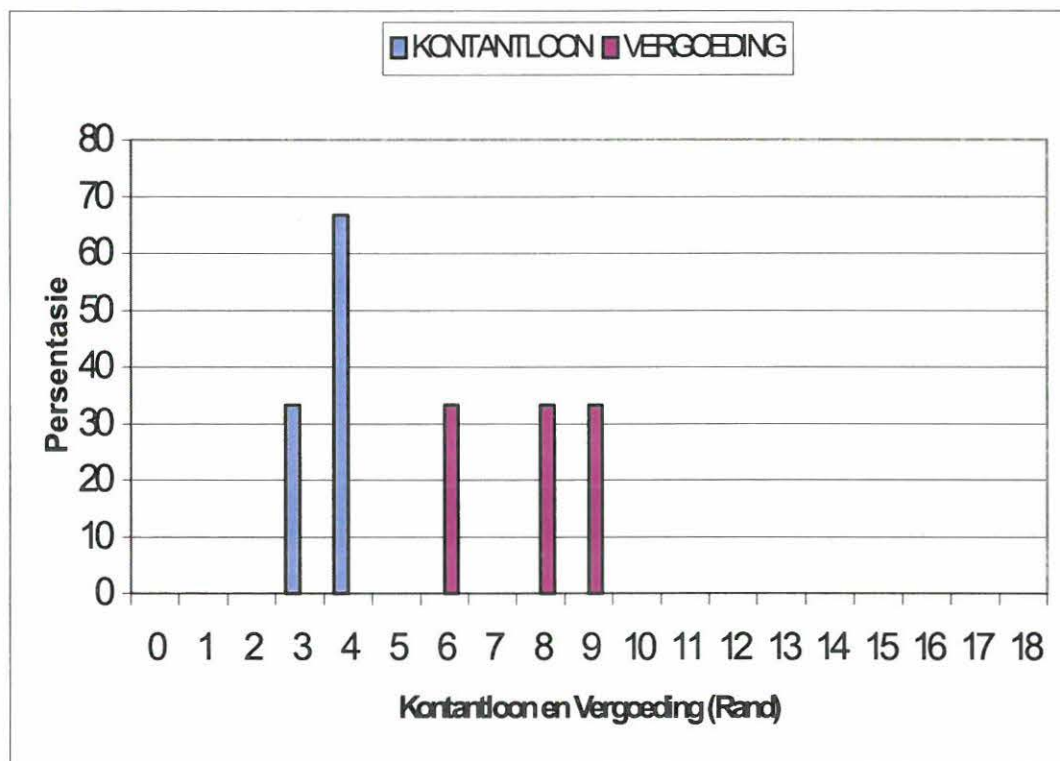
Die verspreiding van kontantloone en vergoeding per uur volg afsonderlik vir elke kategorie huiswerker in die histogramme (figuur 5.2 tot 5.8).

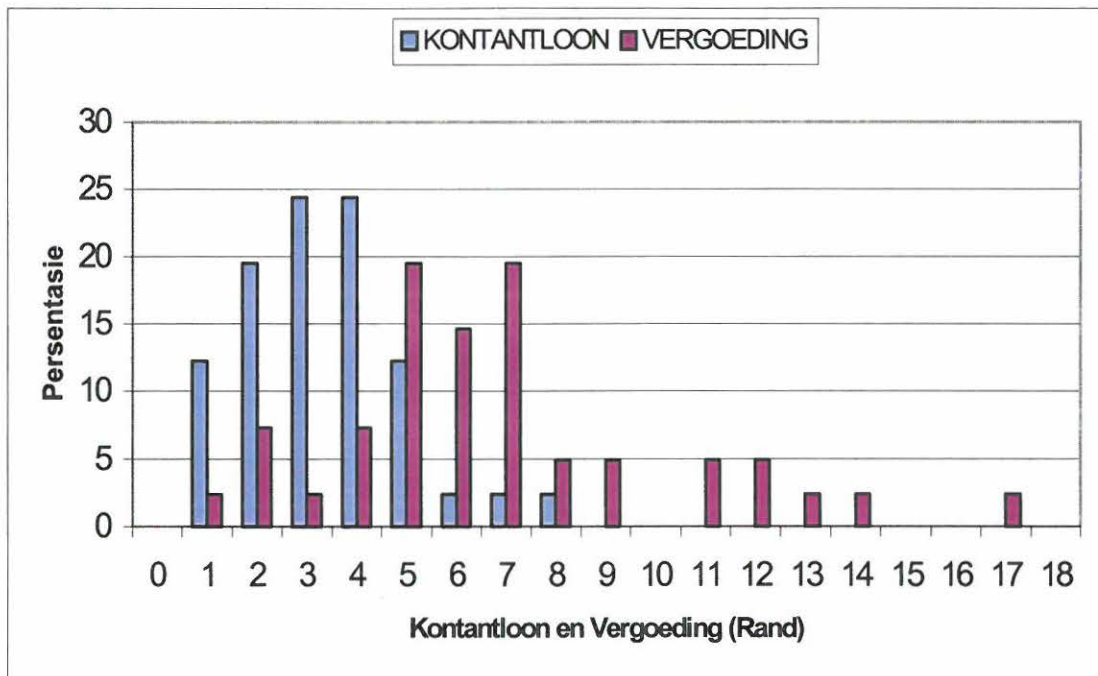
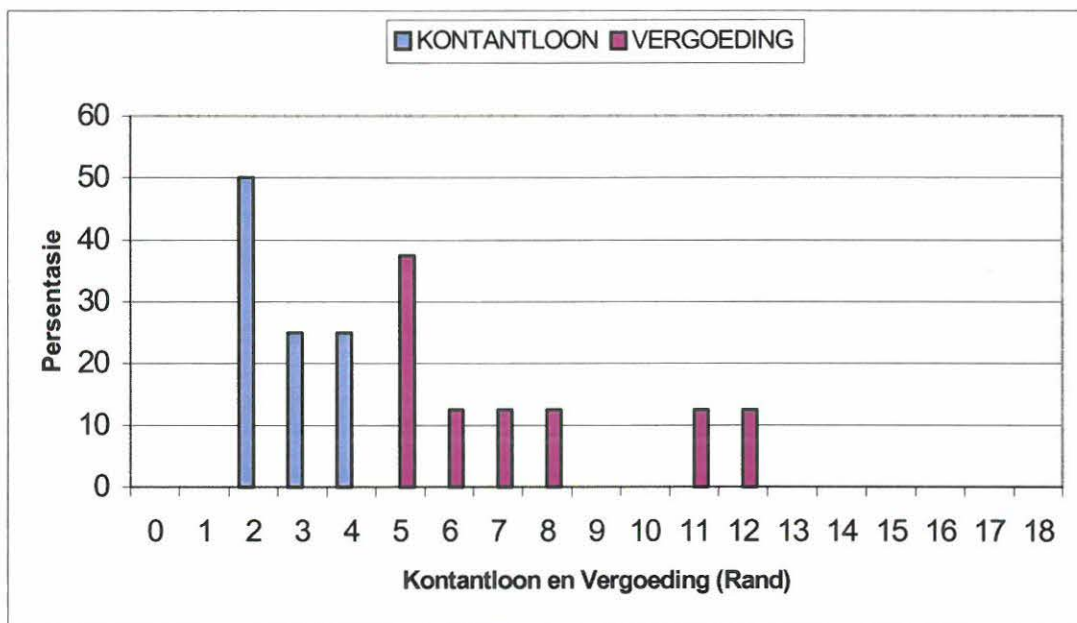
FIGUUR 5.2 KONTANTLOON EN VERGOEDING: EEN DAG PER WEEK

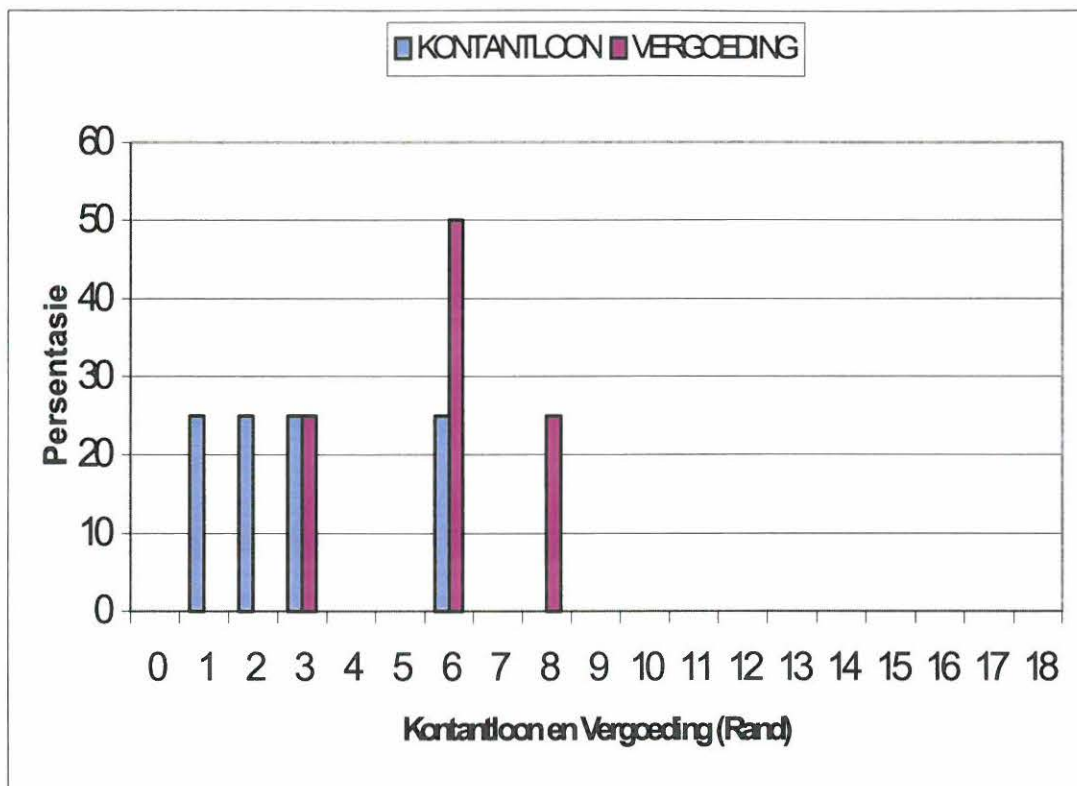


FIGUUR 5.3: KONTANTLOON EN VERGOEDING: TWEE DAE PER WEEK



FIGUUR 5.4: KONTANTLOON EN VERGOEDING: DRIE DAE PER WEEK**FIGUUR 5.5: KONTANTLOON EN VERGOEDING: VIER DAE PER WEEK**

FIGUUR 5.6: KONTANTLOON EN VERGOEDING: VYF DAE PER WEEK**FIGUUR 5.7: KONTANTLOON EN VERGOEDING: SES DAE PER WEEK**

FIGUUR 5.8: KONTANTLOON EN VERGOEDING: SEWE DAE PER WEEK

5.5.5 Loonverhogings

In 89,4% van die gevalle het werkgewers aangedui dat hulle bereid is om loonverhogings aan huiswerkers te gee. In 83% van die gevalle gee werkgewers gereeld 'n loonverhoging per jaar. Dit blyk dat voltydse huiswerkers meer gereeld as deeltydse huiswerkers loonverhogings ontvang (tabel 5.11).

TABEL 5.11 FREKWENSIE VAN LOONVERHOGING: VOLTYDSE TEENOR DEELTYDSE HUISWERKERS.

Frekwensie van loonverhoging	Aantal huiswerkers	Voltydse huiswerkers (Persentasie)	Deeltydse huiswerkers (Persentasie)	Alle huiswerkers (Persentasie)
Nul keer per jaar	10	5,4	18,4	10,6
Een keer per jaar	78	91,1	71,1	83,0
Meer as een keer per jaar	1	1,8	0,0	1,1
Op versoek van die werknemer	5	1,8	10,5	5,3
Totaal	94	100,0	100,0	100,0

In antwoord op die vraag “Teen watter koers gee u ’n loonverhoging?” het 36 (38,3%) van die werkgewers laat blyk dat die koers waarteen huiswerkers se loon verhoog word, afhang van hul eie salarisverhoging (tabel 5.12).

Dit wil derhalwe voorkom of daar ’n verband tussen die inkomste van werkgewers en die kontantlone van huiswerkers bestaan. Ondersoek is ingestel na ’n moontlike lineêre verband tussen die gesamentlike maandelikse bruto inkomste van huishoudings (BI), as onafhanklike veranderlike, en kontantlone per maand (KM) van huiswerkers. Die beraamde korrelasiekoëffisiënt was 0,58, $R^2 = 0,3365$ en die korrelasie tussen BI en KM was beduidend op ’n betekenispeil van 0,01 (p-waarde $0,895 \times 10^{-9}$).

Vyf werkgewers het aangedui dat hul koers van loonverhoging verskil van dié wat op die vraelys aangedui is, naamlik:

- ☐ 'n koersverhoging van 22% per jaar;
- ☐ 'n aanpassing van R600,00 per jaar;
- ☐ 'n aanpassing van R360,00 per jaar; of
- ☐ 'n aanpassing van R240,00 per jaar.

TABEL 5.12 KOERS VAN LOONVERHOOGING

Koers	Persentasie huiswerkers	Getal huiswerkers
0%	11,7	10
5%	19,1	18
10%	22,3	21
15%	4,3	5
Afhangende van werkgewer se salarisverhoging	38,3	36
Inflasiekoers	0,0	0
Ander	4,3	4
Totaal	100,0	94

5.5.6 Ander voordele: Bonusse

Twee-en-tagtig werkgewers (87,2%) het laat blyk dat hulle elke jaar 'n bonus aan hul huiswerkers gee. Vier-en-veertig (53,7%) gee 'n bonus gelykstaande aan 'n maand se salaris, terwyl 38 (46,3%) 'n bonus van minder as 'n maand se salaris voorsien.

Ten opsigte van bonusse is voltydse huiswerkers (65,9%) beter daaraan toe as deeltydse huiswerkers (34,1%).

5.5.7 Die reaksie van werkgewers op 'n moontlike minimumloon

Soos in die eerste opname, is verskillende minimumloonvlakke aan werkgewers voorgehou, naamlik: R600 per maand (of R3,00 per uur), R700 per maand (of R3,50 per uur), R800 per maand (of R4,00 per uur) en meer as R800 per maand (meer as R4,00 per uur). Die bedrae wat genoem is, stel slegs die kontantloon voor en alle voordele wat reeds aan hul huiswerkers voorsien word, word behou.

Die reaksie van die werkgewer op bogenoemde is in drie kategorieë verlang, naamlik:

- ☐ Ja, ek sal die werknemer in diens hou/neem (geen verandering nie).
- ☐ Ek sal die werknemer in diens hou, maar teen minder werksdae/ure.
- ☐ Nee, ek sal die werknemer ontslaan.

'n Opsomming van die reaksie van werkgewers word in tabel 5.13 weerspieël. By 'n minimumloonvlak van R3,00 per uur is 77,7% van die werkgewers gewillig om die huiswerker in diens te hou, 'n verdere 8,5% sal hulle in diens hou, maar hul minder werksdae/ure laat werk en 13,8% het te kenne gegee dat hul die huiswerker sal ontslaan.

By hoër minimumloonvlakke (R3,50, R4,00 en meer as R4,00 per uur) is minder werkgewers bereid om die dienste van huiswerkers te behou. Werkgewers wat

huiswerkers deelyds in diens het, is meer geneig om hul in diens te hou as in die geval van voltydse huiswerkers.

TABEL 5.13 DIE REAKSIE VAN WERKGEWERS OP 'n MOONTLIKE MINIMUMLOON

Reaksie van werkgewer	Minimum-loon per maand plus voordele	Minimumloon per uur plus voordele	Persentasie deelydse werkers	Persentasie voltydse werkers	Persentasie alle huiswerkers
Ja, ek sal die werker in diens hou/neem	R600	R3,00	73,7	80,4	77,7
	R700	R3,50	60,5	53,6	56,4
	R800	R4,00	52,6	41,1	45,7
	R800 +	R4,00 +	36,8	32,1	34,0
Ek sal die werknemer in diens hou maar teen minder werksdae/ure	R600	R3,00	10,5	7,1	8,5
	R700	R3,50	10,5	19,6	16,0
	R800	R4,00	10,5	25,0	19,1
	R800 +	R4,00 +	15,8	28,6	23,4
Nee, ek sal die werker ontslaan	R600	R3,00	15,8	12,5	13,8
	R700	R3,50	28,9	26,8	27,7
	R800	R4,00	36,8	33,9	35,1
	R800 +	R4,00 +	47,4	39,3	42,6

5.6 SAMEVATTING

'n Opvolgstudie is onderneem om te bepaal in welke mate daar 'n verandering in die vergoedingsvlakke van huiswerkers plaasgevind het sedert die eerste opname.

Die 499 huishoudings wat 'n huiswerker(s) tydens die eerste opname in diens gehad het, is as die universum (N) geneem. 'n Steekproef van minstens 3 huishoudings plus 5% van die respondente is uit elke woonbuurt en woonstelle getrek.

Die vrae wat in die vraelys ingesluit is, is hoofsaaklik gekies om vas te stel hoe die vergoeding van huiswerkers daar uitsien.

Die data is deur telefoononderhoude in sub-areas A en D ingesamel en deur middel van persoonlike onderhoude in sub-areas B en C. Die vrae is slegs aan die werkgewer gerig. 'n Responsie van 83,2% is bereik.

Die vraelyste is rekenaarmatig verwerk en die resultate is uiteengesit onder verskeie hoofde soos gemeld in paragraaf 5.5.

Die resultate van hierdie hoofstuk tesame met die resultate van die eerste opname (hoofstuk 4) dien as basis vir die bevindings in hoofstuk 6. Ook word die resultate van hierdie hoofstuk in hoofstuk 7 gebruik om die invloed van 'n minimumloon op die indiensneming van huiswerkers kwantitatief te ondersoek.

HOOFSTUK 6

BEVINDINGS

6.1 INLEIDING

Die empiriese gegewens en resultate in die vorige hoofstukke vervat, dien as basis vir die bevindings in hierdie hoofstuk asook in hoofstuk 7. Die uitgangspunt is deurgaans die invloed van minimumlone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area. Die meer realistiese arbeidsmarkmodel waarna in hoofstuk 2 verwys is, dien as raamwerk waarvolgens die bevindings in hierdie hoofstuk uiteengesit word (paragraaf 6.2).

'n Verskeidenheid van faktore lei tot die verspreiding van kontantlone per uur en vergoeding per uur en dui op duidelike waarneembare loonbande (paragraaf 6.3)

'n Vergelyking word getref tussen die empiriese gegewens en resultate van die eerste opname en die opvolgstudie (paragraaf 6.4) ten einde te bepaal in hoe 'n mate daar verandering ingetree het oor 'n periode van 3 jaar.

Verder in hierdie hoofstuk word die kontantlone van huiswerkers met verskillende voorgestelde minimumloonvlakke vergelyk. Ook word vergoeding *in natura* in aanmerking geneem en word totale vergoeding aan die voorgestelde

minimumloonvlakke getoets om te bepaal hoeveel huiswerkers minder as die voorgestelde minimumloonvlakke ontvang (paragraaf 6.5).

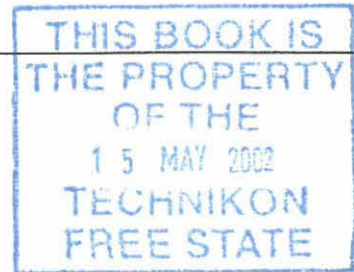
Die bevindings wat uiteengesit is, is deurgaans uit die empiriese gegewens en resultate van die eerste opname (hoofstuk 4). Bevindings uit die opvolgstudie (hoofstuk 5) is gespesifiseer waar van toepassing.

6.2 FAKTORE WAT LEI TOT DIE VERSPREIDING VAN KONTANTLONE PER UUR EN VERGOEDING PER UUR

In 'n volmaakte arbeidsmark, waar aan al die aannames voldoen word, kom 'n markewewigsloon tot stand en werkgewers betaal die markloon (soos uiteengesit in paragraaf 2.4.2). Loonprofile in die huiswerkermark toon afwykings vanaf die markloon (gemiddelde loon) en die afwykings word toegeskryf aan:

- ☐ heterogene huiswerkers;
- ☐ heterogene werksgelenthede aangebied deur werkgewers; en
- ☐ arbeidsmarkonvolmaakthede.

In die volgende paragrawe word die bevindings van die empiriese navorsing onder bogenoemde subhoofde gegee.



6.2.1 Heterogene huiswerkers

Hoewel die navorsing toon dat daar hoofsaaklik swart vroue in die huiswerkermark van die Groter Bloemfontein-area werksaam is (paragraaf 4.5.1.2), is daar egter groot ouderdomsverskille. Huiswerkers se ouderdomme wissel van 19 tot 69 jaar. Hierdie verskille bring moontlike verskille in werkservaring mee, wat op sy beurt weer verklaar waarom daar verskille in kontantlone en vergoeding per uur is. Die ouderdomsprofiel toon dat 60,8% in die ouderdomsgroep 30 tot 49 jaar val, waaruit afgelei kan word dat die meerderheid moontlike werkende moeders met afhanklikes is (paragraaf 4.5.1.1). 'n Groot persentasie (56,7%) het gesê dat hulle ongetroud, geskei of weduwees is, waaruit afgelei kan word dat 'n aansienlike aantal huiswerkers moontlik die enigste broodwinner van die gesin is. Dié wat kinders het, het gemiddeld 2,8 per gesin en dié met afhanklikes 1,83 per gesin (paragraaf 4.5.1.3). Indien bogenoemde verreken word, kan die afdanking van 'n huiswerker vir sy gesin groot leed en ontbering beteken.

Die skoolopleiding van huiswerkers wissel aansienlik. Slegs 5,9% het graad 3 voltooi, 16,4% graad 7 en 3% graad 12 (paragraaf 4.5.1.4). Die diversiteit in geskooldheid dra by tot die verskille in kontantlone en vergoeding per uur. Die lae geskooldheid van huiswerkers verklaar waarom die huiswerkersektor bekend staan as 'n lae-statusberoep met lae lone.

Die betrokkenheid van huiswerkers by vakbonde is slegs 2%, wat bevestig dat die huiswerkersektor 'n ongeorganiseerde sektor is (paragraaf 4.5.1.6). Kollektiewe bedinging vir lone bestaan dus nie, wat verder veroorsaak dat huiswerkers lae lone

ontvang. Ten opsigte van vakbondlidmaatskap kan gesê word dat die huiswerkers homogeen is.

6.2.2 Heterogene werksgeleenthede aangebied deur werkgewers

Die oorgrote meerderheid (68,4%) van die huiswerkers is pendelaars, terwyl die res op die perseel van hul werkgewer woon. Die meeste pendelaars woon in Mangaung, maar meer as 30% woon in Botshabelo/Thaba Nchu (paragraaf 4.5.1.5). Die verskeidenheid van woonplekke veroorsaak dat huiswerkers daaglik verskillende afstande per bus/taxi, of te voet moet aflê wat gepaardgaande verskille in reiskoste meebring. 'n Aantal huiswerkers het dus geen reiskoste nie, terwyl ander se reiskoste wissel van R1,00 tot R18,00 per dag (paragraaf 4.5.1.7). Bogenoemde dui nie net op die heterogeniteit van die huiswerkers nie, maar bring ook groot verskille in kontantlone mee.

Die take wat van huiswerkers verwag word, is uiteenlopend van aard (paragraaf 4.5.1.8). Bepaalde werkgewers vereis slegs huisskoonmaak, terwyl ander 'n reeks van take vereis. Waar huisskoonmaak, stryk, ruite was en wasgoed was deur meer as 78% huiswerkers verrig word, word daar van slegs 5,1% verwag om bejaardes te versorg. Voltydse huiswerkers verrig ook meer take as deeltydse werkers. So byvoorbeeld bereik 50,8% voltydse werkers etes teenoor 16,9% van die deeltydse huiswerkers (paragraaf 4.5.1.8). Meer take lei tot langer werksure en meer dae per week in diens, waarvoor 'n hoër kontantloon en vergoeding betaal word (vergelyk die werksure van voltydse teenoor deeltydse huiswerkers soos uiteengesit in tabelle 4.6 en 5.6).

Heterogene poste spruit ook voort uit die diversiteit van werkgewers se huishoudings. Die gemiddelde aantal gesinslede per huishouding woonagtig in woonhuise/meenthuse is 3,6 bewoners en in woonstelle 2,1 bewoners. Die grootte (aantal vertrekke) van huise/meenthuse en woonstelle toon ook groot verskille. Die gemiddelde aantal vertrekke per huis/meenthuis is 9, teenoor 5 vertrekke per woonstel (paragraaf 4.5.2). Groter wooneenhede en groter huishoudings bring eerstens moontlik langer werksure per dag mee. So wissel die lengte van 'n werksdag van 2 tot 12 uur (paragraaf 4.5.3.1) en in die opvolgstudie van 4 tot 16 uur (paragraaf 5.5.2) wat verskille in kontantlone per uur en vergoeding per uur meebring. Tweedens bring dit moontlik mee dat huiswerkers vir meer dae per week in diens geneem word. Woonstelbewoners neem slegs 25% van die huiswerkers voltyds in diens terwyl bewoners van woonhuise/meenthuse in 57% van die gevalle huiswerkers voltyds in diens het.

Die verskille in vergoeding per uur word onder andere ook bewerkstellig deur die verskille in vergoeding *in natura* per uur. Vir huiswerkers wat vyf dae per week werk, is die minimum R0,06 en die maksimum R23,09 per uur (tabel 4.9) en ten opsigte van die opvolgstudie R0,00 en R11,55 per uur (tabel 5.8).

Nog 'n faktor wat die navorsing aan die lig gebring het, is die groot verskille in die gesamentlike bruto maandelikse inkomste van werkgewers se huishoudings of hul betaalvermoë. Daar is nie net groot verskille binne die onderskeie sub-areas (woonbuurte) nie, maar ook tussen sub-areas (paragraaf 4.5.2 en 5.5.1). Die verband tussen die gesamentlike maandelikse bruto inkomste van die werkgewer en die kontantloon per maand van huiswerkers is vasgestel en die korrelasie was

beduidend in beide die eerste opname sowel as die opvolgstudie (paragrafe 4.5.5 en 5.5.5). Die finansiële posisie van die werkgewer verklaar dus 'n deel van die variasie in kontantlone.

Loonverhogings (paragraaf 4.5.5 en 5.5.5) en bonusse (paragraaf 4.5.6 en 5.5.6) deur huiswerkers ontvang is uiteenlopend van aard. In albei gevalle is voltydse huiswerkers beter daaraan toe as deeltydse huiswerkers. Alhoewel bogenoemde nie pertinent deel is van die berekening van vergoeding per uur nie, dui dit tog op die heterogeniteit van die werksgeleentheid.

6.2.3 Arbeidsmarkonvolmaaktheid

Loonverskille word nie net veroorsaak deur heterogene werkers en werksgeleenthede nie, maar ook deurdat arbeidsmarkte nie volmaak is nie. Arbeidsmarkonvolmaaktheid verwys na die gebrek aan markinligting en die voorkoms van arbeidsimmobiliteit (paragraaf 2.6).

Anders as die aandelemark waar markinligting onmiddellik wêreldwyd beskikbaar is, is daar feitlik geen inligtingstelsel rakende die lone, werksomstandighede en betrekkings vir huiswerkers beskikbaar nie, naas enkele advertensies van vakante betrekkings in die plaaslike pers.

Die gemiddelde skoolopleiding van huiswerkers is graad 7 (paragraaf 4.5.14). So 'n lae vlak van opleiding veroorsaak dat huiswerkers vasgevang word in die huiswerkerberoep, met swak loopbaanvooruitsigte en lae lone. Die feit dat hulle in

die huiswerkermark vasgevang word (arbeidsmarkimmobiliteit), kan veroorsaak dat die lone in die huiswerkermark na selfs nog laer vlakke kan daal.

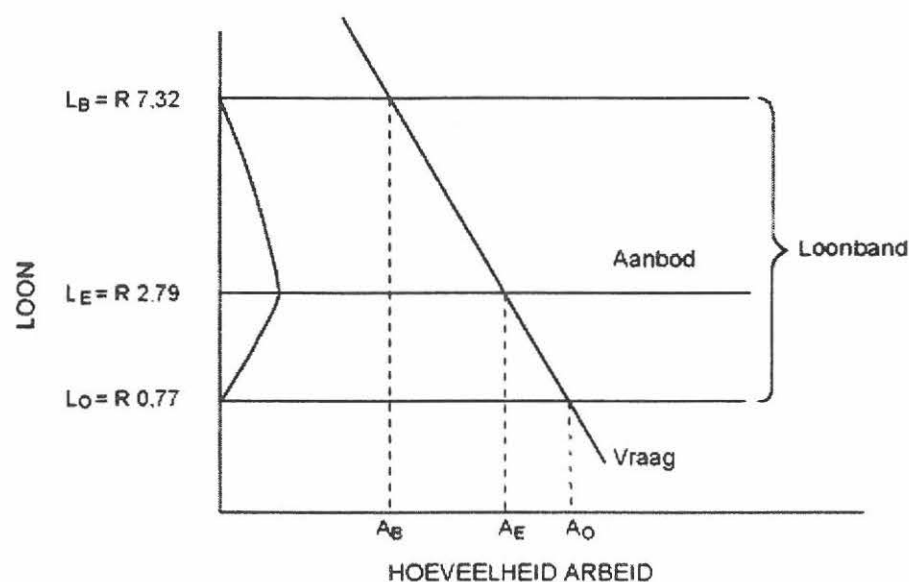
6.3 LOONBANDE

Daar is in die voorafgaande paragrawe aangetoon dat daar in die huiswerkermark faktore is wat daartoe lei dat huiswerkers en werksgeleenthede nie homogeen is nie soos die teorie van volmaakte arbeidsmark voorskryf. In 'n volmaakte arbeidsmark, waaraan al die aannames voldoen word, betaal werkgewers die markloon. In stede daarvan dat alle werkgewers dieselfde loon betaal, betaal werkgewers in die huiswerkermark lone wat versprei is rondom die gemiddelde loon met 'n onderste en boonste limiet.

Indien huiswerkers wat vyf dae per week werk as voorbeeld geneem word, kan die verskille duidelik in die vergoeding wat hul ontvang, waargeneem word. Kontantlone wissel van R0,77 tot R7,32 per uur met 'n gemiddeld van R2,79 per uur. Vergoeding *in natura* wissel van R0,06 per uur tot R23,09 per uur wat meebring dat vergoeding wissel van R1,03 tot R28,29 per uur met 'n gemiddelde vergoeding van R5,52 (mediaan R4,62) per uur. (Tabelle 4.8, 4.9, 4.11 en figuur 4.14).

Die meeste waarnemings is rondom 'n gemiddelde loonvlak (L_e) versprei, met L_B die boonste loonvlak en L_O die onderste limiet. Individuele werkgewers bepaal dus hul loonvlak binne hierdie band (figuur 6.1).

FIGUUR 6.1 KONTANTLOONBAND VAN HUISWERKERS WAT 5 DAE PER WEEK WERK (eerste opname)



Hierdie loonbande kan ook duidelik waargeneem word vir elke kategorie huiswerker in die voorgestelde histogramme, figure 4.10 tot 4.16 in hoofstuk 4 en figure 5.2 tot 5.8 in hoofstuk 5.

Dit stem ooreen met navorsing wat in die Verenigde State van Amerika volgens Kaufman (1994:241-253) uitgevoer is en waarna in hoofstuk 2 verwys is. In 1953 is die mark vir vragmotorbestuurders nagevors en in 1991 die mark vir sekretaresse. Daar is in beide gevalle bevind dat lone binne 'n loonband versprei is. Sommige werkgewers betaal 'n loonkoers baie na-aan die markloon, terwyl daar in ander gevalle 'n loonkoers betaal word na-aan die boonste of onderste limiet. Die verspreiding van loonkoerse binne 'n loonband dui egter op 'n redelike volmaakte mark en hoe nouer die loonband, hoe meer volmaak kan 'n bepaalde arbeidsmark beskou word (Kaufman, 1994:253).

Die verspreiding van vergoeding per uur binne loonbande in elke kategorie huiswerker bemoeilik die vasstelling van 'n minimumloon. Die vasstelling van 'n bepaalde minimumloon per uur gaan noodwendig 'n persentasie loonvlakke insluit en ander uitsluit.

Die probleem kan ontstaan dat daardie persentasie werkgewers wat minder as die statutêre minimumloonvlak betaal, 'n aantal huiswerkers kan afdank of hul minder ure per dag kan laat werk. Die vlak van 'n minimumloon is dus hier van deurslaggewende belang. Minimumlone behoort op so 'n vlak ingestel te word dat die afname in indiensneming tot die minimum beperk word.

6.4 'n VERGELYKING TUSSEN DIE EERSTE OPNAME EN DIE OPVOLGSTUDIE

Indiensneming het oor die drie jaar wat verloop het sedert die eerste opname met 15,1% afgeneem en die arbeidsomsetkoers vir die periode was 16,8%.

Uit die opvolgstudie blyk dit dat huiswerkers meer dae per week in diens is, naamlik 3,9 dae teenoor 3,6 dae, maar daar word ook van hulle verwag om langer werksure te werk, 7,5 uur per dag teenoor 6,7 uur per dag. Huishoudings is nie net geneig om huiswerkers huidig meer dae per week en meer ure per dag in diens te neem nie, maar neem ook nou meer voltydse huiswerkers in diens, 58,6% teenoor 51% (paragrafe 4.5.3.1 en 5.5.2).

Daarmee saam het die huiswerkers se kontantloon per maand toegeneem van R288,46 per maand tot R450,11 per maand en vergoeding van R523,06 per maand tot R832,36 per maand.

Die gemiddelde gesamentlike bruto inkomste van huishoudings per maand het gestyg van R6 886,44 tot R9 095,24. Die styging in die maandelikse kontantloon en vergoeding van huiswerkers het teen 'n hoër koers plaasgevind as die styging in die huishoudings se gesamentlike bruto inkomste (vergelyk paragrawe 4.5.2 en 5.5.1). Die posisie van huiswerkers wat steeds in diens is, het dus oor die afgelope drie jaar verbeter.

6.4.1 'n VERGELYKING VAN DIE KONTANTLONE PER UUR EN VERGOEDING PER UUR VAN DIE EERSTE OPNAME MET DIÉ VAN DIE OPVOLGSTUDIE

Ten einde presies te bepaal in hoe 'n mate daar 'n verandering ingetree het in die vergoeding per uur van huiswerkers oor 'n periode van drie jaar, is die data van die vraelys van die opvolgstudie met die ooreenstemmende vraelys van die eerste opname vergelyk. Vir die doeleinde van vergelyking is verder verseker dat dit steeds dieselfde werkgewers en huiswerkers is. Derhalwe is die aantal werkgewers wat minder as drie jaar by 'n spesifieke adres woon uitgesluit. So ook is huiswerkers wat vir 'n korter periode as drie jaar in diens is, ook uit die vergelyking weggelaat.

TABEL 6.1 'n VERGELYKING VAN DIE KONTANTLONE PER UUR EN VERGOEDING PER UUR VAN DIE EERSTE OPNAME MET DIÉ VAN DIE OPVOLGSTUDIE

Aantal dae per week in diens	Gemiddelde kontantloon per uur		Gemiddelde vergoeding per uur	
	Eerste opname	Opvolgstudie	Eerste opname	Opvolgstudie
1	R3,62	R5,02	R5,65	R6,92
2	R3,07	R5,82	R5,35	R8,85
3	R3,09	R6,42	R4,86	R8,82
4	R2,71	R4,14	R6,64	R7,80
5	R3,25	R4,17	R6,57	R7,53
6	R2,81	R3,31	R6,50	R7,61
7	R3,02	R3,78	R4,29	R6,26
Gemiddeld	R3,19	R4,54	R6,07	R7,68

Die gemiddelde kontantloon toon 'n styging van 42,3% (R1,35 per uur) oor drie jaar wat 'n jaarlikse styging van 12,5% (saamgestelde koers) verteenwoordig (tabel 6.1). Die gemiddelde vergoeding *in natura* het teen 'n laer koers per jaar as bogenoemde toegeneem. Dit het die gevolg gehad dat die styging in vergoeding van huiswerkers oor 'n drie jaar periode 26,5% (R1,61 per uur) was, of 8,5% per jaar (saamgestelde koers).

6.5 VERGOEDING GEMEET AAN MINIMUMLOONVLAKKE

Daar bestaan groot onsekerheid oor wat die vlak van 'n minimumloon in die huiswerkermark gaan wees. Verder bestaan daar onsekerheid of daar 'n nasionale minimumloon ingestel gaan word en of dit per streek sal geld. 'n Groot aantal huiswerkers is slegs op 'n deeltydse basis in diens en die vraag is of werkgewers toegelaat sal word om 'n minimumloon pro-rata te betaal. Byna alle werkgewers voorsien aan huiswerkers vergoeding *in natura*. Sal die minimumloon slegs 'n kontantloon wees, of sal werkgewers toegelaat word om 'n geldwaarde aan vergoeding *in natura* toe te ken en dit by die kontantloon te tel?

Aangesien daar nog geen besluit geneem is oor die vlak van minimumloon nie, word as vertrekpunt drie senario's ondersoek:

- ☐ 'n Woordvoerder van 'n vakbond vir huiswerkers het reeds in 1996 'n voorstel aan die Arbeidsmarkkommissie gemaak van R600 per maand vir voltydse huiswerkers (Presidential Commission, 1996:64). Dit beteken 'n minimumloon van R3,00 per uur ($R600 \text{ per maand} \div 4,33 \text{ weke} \div 46 \text{ uur per week}$).
- ☐ Die South African Domestic Workers Union (wat herleef nadat dit ontbind het) stel 'n nasionale minimumloon van R800 per maand vir voltydse ongeskoolde werkers voor. (Mittner, 1999:14). Dit kom neer op 'n minimumloon van R4,00 per uur ($R800 \text{ per maand} \div 4,33 \text{ weke} \div 46 \text{ uur per week}$).
- ☐ Kragtens 'n aankondiging in die Staatskoerant van 14 Mei 1999 moet werkgewers R6,00 per uur betaal vir skoonmakers in stedelike gebiede (Staatskoerant, 1999:6). Die moontlikheid bestaan dat dié minimumloonvlak van R6,00 per uur ook op huiswerkers van toepassing gemaak kan word.

Die histogramme in hoofstukke 4 en 5 is spesifiek opgestel om die loonprofiel van elke kategorie huiswerker te weerspieël. Word die voorgestelde minimumloon van R3,00 per uur met die kontantlone van huiswerkers wat een dag by 'n spesifieke werkgewer werk vergelyk, verdien 8,4% minder as die R3,00 per uur. Word R4,00 en R6,00 per uur op dieselfde basis vergelyk, ontvang 39,4% en 82,2% onderskeidelik minder as die voorgestelde minimumloon (tabel 6.2). Hieruit kan

afgelei word dat 'n hoër minimumloonvlak 'n groter persentasie werkers in elke kategorie onder die minimumloon laat.

Die feit dat die kontantloonprofiel van die verskillende kategorieë huiswerkers verskil, bring mee dat daar nie op 'n eenvormige minimumloonvlak vir alle kategorieë huiswerkers besluit kan word nie. 'n Minimumloonvlak van R4,00 per uur, vergelyk met die kontantloon van huiswerkers wat een dag per week by 'n spesifieke huishouding werk, laat 39,4% van die huiswerkers onder die minimumloon. Dieselfde loon laat alle huiswerkers wat 6 en 7 dae per week werk, onder die minimumloon.

Word die vergoeding *in natura* per uur ook in aanmerking geneem, verbeter die posisie van elke kategorie huiswerker (tabel 6.2). Slegs 10,7% van die huiswerkers wat een dag per week werk, verdien dan minder as R4,00 per uur, terwyl 77,3% van die huiswerkers wat sewe dae per week werk steeds minder as die minimumloon verdien.

Indien die styging in kontantlone per uur van huiswerkers, wat aan die lig gekom het in die opvolgstudie, in aanmerking geneem word, verbeter die posisie van huiswerkers steeds verder (tabel 6.2). 'n Minimumloon van R4,00 per uur sou 39,4% van die huiswerkers onder die minimumloon gelaat het, terwyl die styging in kontantlone na drie jaar slegs 14,3% onder die minimumloon laat (in die geval van huiswerkers wat een dag per week werk).

Tabel 6.2 toon 'n volledige opsomming van die resultate van 'n vergelyking tussen die voorgestelde minimumloonvlakke en die kontantlone per uur (en vergoeding per uur) vir elke kategorie huiswerker.

TABEL 6.2 PERSENTASIE HUISWERKERS WIE SE KONTANTLONE EN VERGOEDING* PER UUR LAER IS AS DIE VOORGESTELDE MINIMUMLOONVLAKKE

EERSTE OPNAME							
Dae per week	1	2	3	4	5	6	7
Minimumloon van R3,00 per uur	8,4 (2,4)	22,4 (3,9)	27,4 (9,7)	28,5 (9,6)	63,5 (18,3)	93,2 (45,4)	86,4 (59,1)
Minimumloon van R4,00 per uur	39,4 (10,7)	52,5 (14,6)	69,4 (19,4)	71,4 (23,9)	87,0 (37,7)	100,0 (68,1)	100,0 (77,3)
Minimumloon van R5,00 per uur	60,7 (23,8)	71,8 (33,0)	87,1 (50,0)	76,2 (42,9)	95,9 (55,9)	100,0 (75,0)	100,0 (90,9)
Minimumloon van R6,00 per uur	82,2 (34,5)	90,3 (55,4)	95,2 (69,4)	90,5 (57,2)	98,7 (68,3)	100,0 (86,7)	100,0 (95,4)
OPVOLGSTUDIE							
Minimumloon van R3,00 per uur	7,1 (0,0)	16,7 (0,0)	16,7 (0,0)	0,0 (0,0)	31,7 (9,8)	50,5 (0,0)	50,0 (0,0)
Minimumloon van R4,00 per uur	14,3 (7,1)	25,0 (8,3)	25,0 (16,7)	33,3 (0,0)	56,1 (12,2)	75,0 (0,0)	75,0 (25,0)
Minimumloon van R5,00 per uur	42,8 (14,2)	50,0 (8,3)	58,3 (25,0)	100,0 (0,0)	80,5 (19,5)	100,0 (0,0)	75,0 (25,0)
Minimumloon van R6,00 per uur	57,1 (21,4)	66,7 (33,3)	75,0 (25,0)	100,0 (0,0)	92,7 (39,5)	100,0 (37,5)	75,0 (25,0)

* Persentasie word tussen hakies aangedui.

Word die loonbande (slegs kontantlone) van huiswerkers wat een tot vier dae per week by 'n spesifieke huishouding werk vergelyk (figure 4.10 – 4.13), val die minimumloonvlak van R6,00 per uur na-aan die boonste limiet van die loonband. 'n Minimumloon van R6,00 blyk te hoog te wees (vergelyk tabel 6.2) omdat 82,2% van die eendag-werkers en selfs so hoog as 100% van die 6 en 7 dag-werkers minder as dié vlak verdien.

Word minimumlone by hoër vlakke vasgestel as dié genoem in die voorgaande paragrawe, kan 'n groot aantal huiswerkers die gevaar loop om hul werk te verloor of aangestel word om minder ure te werk. Hierdie stelling word ondersteun deur die reaksie van werkgewers op spesifieke minimumloonvlakke aan hulle voorgehou. Die resultate verskyn in tabelle 4.14 en 5.13.

So het slegs 30% van die werkgewers van deeltydse huiswerkers te kenne gegee dat hul huiswerkers in diens sal hou teen R4,00 per uur. 'n Verdere 19% sal hulle in diens hou maar minder dae per week laat werk. Derhalwe kan net meer as 50% reeds hul werk verloor by 'n minimumloon van R4,00 per uur. Die som van laasgenoemde twee persentasies (19% + 50%) stem ooreen met die berekening van 69,4% van die deeltydse huiswerkers (3 dae per week) wat minder as die voorgestelde minimumloon van R4,00 verdien (tabel 6.2). In die geval van voltydse huiswerkers wat 5 dae per week werk en waar 'n minimumloon van R3,00 voorgestel word, het werkgewers aangetoon dat hulle in 44% van die gevalle die huiswerker in diens sal hou (tabel 4.14). Dit stem grootliks ooreen waar bereken is dat 63,5% minder as die minimumloon van R3,00 verdien (tabel 6.2).

Volgens die menings van werkgewers sal voltydse huiswerkers die swakste daaraan toe wees by elke vlak van 'n minimumloon aan hulle voorgehou.

Dit is verder ook duidelik dat werkgewers by elke hoër minimumloonvlak minder bereid is om huiswerkers te behou, hul werksure/dae verder gaan inkort of selfs in die geval van voltydse werkers, waar die minimumloonvlak meer as R4,00 bedra, 61% van hul huiswerkers af te dank (tabel 4.14).

Indien dieselfde argument gevoer word in terme van die opvolgstudie by huiswerkers wat deelyds werk, het werkgewers te kenne gegee dat hulle by 'n minimumloon van R3,00 per uur in 15,8% van die gevalle 'n huiswerker sal ontslaan (tabel 5.13). Dit stem ooreen met die persentasie huiswerkers by 2 en 3 dae per week waar hul kontantloon in 16,7% van die gevalle laer is as R3,00 per uur (tabel 6.2).

In die geval van voltydse huiswerkers is werkgewers minder geneig om hul huiswerkers te ontslaan as deelydse werkgewers (anders as by die eerste opname). 'n Moontlike rede vir bogenoemde is die mate van konsolidasie (huiswerkers wat nie bekostig kan word nie is reeds ontslaan) wat reeds in die arbeidsmark plaasgevind het, voordat 'n minimumloon ingestel word (tabel 5.13). Alhoewel huiswerkers wat 6 en 7 dae per week werk in 50% en 50,5% van die gevalle onderskeidelik minder as R3,00 per uur aan kontantlone verdien, het werkgewers laat blyk dat hulle in slegs 12,5% van die gevalle 'n huiswerker sal afdank (vergelyk tabel 6.2 met tabel 5.13).

6.6 SAMEVATTING

Die loonprofiel van huiswerkers in die huiswerkermark van die Groter Bloemfontein-area toon dat daar nie 'n enkele loon (markloon) heers nie. Die vergoeding wat huiswerkers ontvang kom in wydverspreide bande rondom die gemiddelde voor as gevolg van die heterogene samestelling van huiswerkers, die heterogene aard van die werksgeleenthede en die arbeidsmarkonvolmaakthede wat teenwoordig is.

Huiswerkers is gemiddeld 4 dae per week by 'n spesifieke huishouding in diens. Daarby is byna die helfte (49% in die eerste opname en 40,4% in die opvolgstudie) deeltydse huiswerkers. So werk slegs 63% van die huiswerkers by 'n enkele huishouding, 20,5% by 2, 12% by 3 en 4,6% by 4 en meer. Hierdie data toon nie op 'n tekort in die huiswerkermark nie, maar op onderindiensneming. Die in-diensnemingsvlak van huiswerkers word verder onder druk geplaas deur die arbeidsmarkomsetkoers van 16,8% oor 'n tydperk van 3 jaar.

'n Minimumloon kan hierdie situasie net vererger. Derhalwe is die loonbande as hulpmiddel aangewend om aan te dui hoeveel huiswerkers minder as die voorgestelde minimumlone verdien. Dit blyk uit albei opnames dat 'n groot aantal huiswerkers minder as die voorgestelde minimumloonvlakke verdien. Voltydse huiswerkers word meer daardeur geraak as deeltydse huiswerkers.

Uit die resultate blyk dit dat daar egter 'n styging van 42% in kontantlone per uur plaasgevind het oor 'n drie jaar periode. Dit laat ruimte vir die vasstelling van 'n hoër minimumloon vir die onderskeie kategorieë huiswerkers. Uit die bevindings tot dusver kan 'n minimumloon egter nie hoër as R5,00 per uur vir deeltydse huiswerkers wees nie. Vir voltydse huiswerkers wat 4 en 5 dae per week werk, nie hoër as R4,00 per uur nie en die huiswerkers wat 6 en 7 dae per week werk, nie hoër as R3,00 per uur nie.

Ter opsomming word die bevindings van die voorgestelde minimumlone op die in-diensnemingsvlakke van die onderskeie kategorieë huiswerkers in tabel 6.3 aangedui.

TABEL 6.3 DIE BEVINDINGS VAN DIE VOORGESTELDE MINIMUMLOONE

Kategorie huiswerker	Voorgestelde minimumloon per uur	Persentasie huiswerkers wat minder as die voorgestelde minimum-loon aan kontantloon ontvang	Reaksie van werkgewers as persentasie uitgedruk: Minder werksure/dae of afdanking
Deeltyds: 1	R5,00	42,8	63,2
2	R5,00	50,0	63,2
3	R5,00	58,3	63,2
Voltyds: 4	R4,00	33,3	58,9
5	R4,00	56,1	58,9
6	R3,00	50,5	19,6
7	R3,00	50,0	19,6

Dit is daardie huiswerkers wat minder as die voorgestelde minimumloon aan kontantloon ontvang wat hul werk kan verloor, of aangestel kan word om minder dae per week of minder ure per dag te werk.

Hoeveel huiswerkers hul werk kan verloor by bepaalde minimumloonvlakke, word in hoofstuk 7 aangetoon. Deur die loon-elastisiteite van die geskatte vraagkrommes te bepaal, kan die persentasie huiswerkers wat hul werk by 'n bepaalde loonvlak kan verloor, geskat word.

HOOFSTUK 7

'n KWANTITATIEWE EKONOMIESE STUDIE VAN DIE INVLOED VAN MINIMUMLOON OP DIE INDIENS-NEMINGSVLAK VAN HUISWERKERS.

7.1 INLEIDING

In hierdie hoofstuk word die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlak van huiswerkers kwantitatief ondersoek. Die resultate van die opvolgstudie word in hierdie hoofstuk as basis gebruik.

Uit die neo-klassieke ekonomiese teorie (soos in hoofstuk 3 bespreek) blyk dit dat, indien 'n minimumloon bo die markewewigskoers ingestel word, indiensneming langs die vraagkomme daal (H_1 na H_2 , figuur 3.2). Die verskil ($H_2 - H_1$) staan as die verlies aan werksgeleenthede bekend. Om hierdie verlies aan werksgeleenthede te skat stel Levitan en Belous (1979:60) voor dat ... "*all an observer is required to do is consider the demand curve*". Derhalwe word gepoog om rofweg 'n vraagkromme vir huiswerkers te skat.

Die helling van die vraagkromme dui die omvang (grootte) van die minimumlooneffek aan. In die geval waar 'n vraagkromme baie steil of byna vertikaal is, sal die indiensneming baie min reageer op 'n loonverandering. Verder is die helling van die vraagkromme ook verwant aan elasticiteite en toon die

relatiewe verandering in die arbeidsvraag, gegewe 'n relatiewe verandering in die loonkoers (vergelyk paragraaf 2.3.5).

Die skatting van elasticiteite is derhalwe essensieel in die statistiese ontleding van die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers. Hoe hoër die arbeidsvraagelasticiteit, hoe hoër die negatiewe invloed van 'n minimumloon (Levitan and Belous, 1979:61).

7.2 KONSTRUERING VAN DIE EKONOMETRIESE MODEL VIR DIE VRAAG NA HUISWERKERS

Koutsoyiannis (1984:11) asook Maddala (1992:7) stel voor dat alle ekonometriese navorsing deur sekere fases gekenmerk moet word. Derhalwe is die volgende fases in die ondersoek gevolg:

- ☐ Spesifikasie van die model;
- ☐ skatting van die model; en
- ☐ evaluering van die skattings.

7.2.1 Spesifikasie van die model

Op grond van kennis van die arbeidsvraagteorie kan die veranderinge in die indiensneming van huiswerkers uitgedruk word in terme van veranderinge in die loonkoers. Voorlopig kan die vraagfunksie na huiswerkers as volg gestel word:

$$V = f(K, e)$$

waar V = Vraag na huiswerkers

K = Kontantloon per uur

e = Foutterm

7.2.1.1 Definiëring van die veranderlikes

Die afhanklike veranderlike

Die vraag na huiswerkers word as afhanklike veranderlike gestel. Die vraag na huiswerkers bestaan uit voltydse sowel as deeltydse huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area.

Uit die bestudering van die arbeidsmarkteorie (hoofstukke 2 en 3) het na vore gekom dat, indien lone sou styg as gevolg van die instelling van 'n minimumloon, indiensneming sou afneem, gegewe 'n elastiese vraag na huiswerkers. Die hipotese wat hieruit voortvloei is dat die vraag na huiswerkers redelik elasties is. Hierdie hipotese sal bevestig word indien 'n statistiese betekenisvolle loon-elastisiteit van arbeidsvraag gevind word.

Die onafhanklike veranderlike

Kontantlone per uur (reiskoste ingesluit) word as die enigste onafhanklike of verklarende veranderlike beskou. Die kontantlone is deur die empiriese ondersoek bepaal en omgerekend na 'n kontantloon per uur.

De Jager (1968:45) argumenteer dat, weens die veelheid van faktore wat 'n invloed op die vraag na huiswerkers kan uitoefen, bykans sonder uitsondering 'n stochastiese foutterm (u) gebruik word om die effek van alle faktore, uitgesonder die wat eksplisiet in die funksie opgeneem is, weer te gee.

Maddala (1992:65) som die bronne van die foutterm as volg op:

- ☐ Onvoorspelbare element van ewekansigheid in menslike responsie;
- ☐ die effek van 'n groot aantal veranderlikes wat weggelaat is; en
- ☐ metingsfout in y (vraag).

Voorts word aanvaar dat die foutterm 'n toevalsveranderlike is, wat normaal versprei is, met 'n verwagte of gemiddeld waarde van nul ($E(u) = 0$) en 'n eindige variansie (σ^2) (Johnston, 1984:15 en Johnston en Dinardo, 1997:17).

In die gehipotiseerde vraagfunksie

$$\hat{V} = \hat{b}_0 - \hat{b}_1 K + u$$

word verwag dat die parameter b_1 'n negatiewe teken sal hê. Die "wet van vraag" postuleer 'n inverse verwantskap tussen hoeveelheid gevra en die prys van 'n

kommoditeit. Net so word verwag dat, wanneer die loonkoers van huiswerkers styg, indiensneming sal daal. Die waarde van parameter b_1 behoort dus kleiner as nul te wees (Maddala, 1992:4).

Wat die betekenis van die parameters betref, stel Koutsoyiannis (1984:13) dat in 'n lineêre vraagfunksie soos hierbo gespesifiseer, is b_1 'n komponent van die relevante elasticiteit. Huiswerkers is nie in alle gevalle 'n noodsaaklikheid nie en daar is aanvaar dat loon-elasticiteit sal voorkom. Ook bestaan daar 'n wye verskeidenheid substitute vir huiswerkers. Hierdie bewering word deur Davidson en Grossett (1995:98) onderskryf waar bevind is dat die gemiddelde loon-elasticiteit vir huiswerkers 3,9 is.

7.2.2 Skatting van die model

Die deursnee data ("*cross-section*") wat verkry is deur die opname is gebruik om die vraag na huiswerkers te skat.

Om 'n vraagskedule vir huiswerkers saam te stel is relatiewe kumulatiewe frekwensies gebruik. Die kontantloon per uur wat werkgewers bereid is om te betaal is as die prys van arbeid geneem. Die aantal werkgewers wat bereid was om 'n spesifieke prys (kontantloon) te betaal is bereken en geakkumuleer en as 'n breuk van die totaal in die kategorie uitgedruk (en word die relatiewe kumulatiewe frekwensie genoem). Die relatiewe kumulatiewe frekwensie verteenwoordig dus die hoeveelheid gevra. Dié skedules verskyn as Bylaes N tot P en toon die hoeveelheid

kommoditeit. Net so word verwag dat, wanneer die loonkoers van huiswerkers styg, indiensneming sal daal. Die waarde van parameter b_1 behoort dus kleiner as nul te wees (Maddala, 1992:4).

Wat die betekenis van die parameters betref, stel Koutsoyiannis (1984:13) dat in 'n lineêre vraagfunksie soos hierbo gespesifiseer, is b_1 'n komponent van die relevante elasticiteit. Huiswerkers is nie in alle gevalle 'n noodsaaklikheid nie en daar is aanvaar dat loon-elasticiteit sal voorkom. Ook bestaan daar 'n wye verskeidenheid substitute vir huiswerkers. Hierdie bewering word deur Davidson en Grossett (1995:98) onderskryf waar bevind is dat die gemiddelde loon-elasticiteit vir huiswerkers 3,9 is.

7.2.2 Skatting van die model

Die deursnee data ("*cross-section*") wat verkry is deur die opname is gebruik om die vraag na huiswerkers te skat.

Om 'n vraagskedule vir huiswerkers saam te stel is relatiewe kumulatiewe frekwensies gebruik. Die kontantloon per uur wat werkgewers bereid is om te betaal is as die prys van arbeid geneem. Die aantal werkgewers wat bereid was om 'n spesifieke prys (kontantloon) te betaal is bereken en geakkumuleer en as 'n breuk van die totaal in die kategorie uitgedruk (en word die relatiewe kumulatiewe frekwensie genoem). Die relatiewe kumulatiewe frekwensie verteenwoordig dus die hoeveelheid gevra. Dié skedules verskyn as Bylaes N tot P en toon die hoeveelheid

huiswerkers (kolom 4) wat in diens geneem word by 'n spesifieke kontantloon per uur (kolom 1).

So byvoorbeeld is slegs 50% (0,5) van die werkgewers bereid om 'n kontantloon per uur van R4,81 te betaal in die geval van huiswerkers wat een tot drie dae per week by 'n spesifieke huishouding werk (Bylaag N).

Verskillende funksionele verhoudings is gehipotiseer omdat daar in hoofstuk 6 aanvaar is dat 'n minimumloon vir huiswerkers 'n gedifferensieerde minimumloon behoort te wees, naamlik vir huiswerkers wat een tot drie dae per week by 'n spesifieke huishouding werk en verder ook vir dié wat onderskeidelik 4 en 5 dae en 6 en 7 dae werk.

Die volgende funksionele verhoudings is derhalwe gehipotiseer:

$$\hat{V}_{1-3} = \hat{b}_0 - \hat{b}_1 K + u \quad (7.1)$$

$$\hat{V}_{4-5} = \hat{b}_0 - \hat{b}_1 K + u \quad (7.2)$$

$$\hat{V}_{6-7} = \hat{b}_0 - \hat{b}_1 K + u \quad (7.3)$$

Waar

$$\hat{V}_{1-3} = \text{Vraag na huiswerkers (een tot drie dae in diens [deeltys])}$$

$$\hat{V}_{4-5} = \text{Vraag na huiswerkers (4 en 5 dae in diens)}$$

$$\hat{V}_{6-7} = \text{Vraag na huiswerkers (6 en 7 dae in diens)}$$

$$K = \text{Kontantloon per uur}$$

$$u = \text{Foutterm}$$

Om die parameters van die vraagfunksies te skat is die mees populêre metode van skatting wat in toegepaste navorsing gebruik word aangewend, naamlik die metode van kleinste kwadrate (Eastman, 1984:54).

Deur die metode van kleinste kwadrate toe te pas is die veranderlikes lineêr gepas. Die resultate van die lineêre passings word in tabel 7.1 getoon. In die passing van die veranderlikes is daar deurentyd getoets vir betekenisvolheid van die model.

Die geskatte vraagfunksies sien soos volg daaruit:

$$\hat{V}_{1-3} = 1,1990 - 0,1334 K$$

$$\hat{V}_{4-5} = 1,2343 - 0,1841 K$$

$$\hat{V}_{6-7} = 1,3005 - 0,2315 K$$

7.2.3 Evaluering van die skattings

Hoogs beduidende lineêre regressiekrommepassings van kontantlone op hoeveelheid arbeid gevra is verkry (p-waardes = 0). Anders gestel, die regressiekoëffisiënte verskil beduidend van nul (tabel 7.1).

TABEL 7.1 RESULTATE VAN LINEÊRE PASSINGS

Veranderlikes	Funksie 7.1 (1 tot 3 dae)	Funksie 7.2 (4 en 5 dae)	Funksie 7.3 (6 en 7 dae)
Y-afsnit	1,1990	1,2343	1,3005
p-waarde	$2,46 \times 10^{-21}$	$2,09 \times 10^{-23}$	$1,1 \times 10^{-6}$
K koëffisiënt	-0,1334	-0,1841	-0,2315
Standaard fout	0,1075	0,0963	0,1234
R ²	0,8841	0,9027	0,8550

Verder toon parameter b_1 'n negatiewe teken soos deur die arbeidsmarkteorie voorspel, wat beteken dat 'n styging in die loonkoers indiensneming sal laat afneem.

Ten einde die verklarende mag ("*explanatory power*") van die regressievergelyking te meet word na die bepaaldheidskoëffisiënt ("*coefficient of determination*") verwys (Kelejian en Oats, 1974:67). Dié bepaaldheidskoëffisiënt (R^2) meet die proporsie van die variasie in die vraag na huiswerkers wat deur die regressievergelyking verklaar word.

So verklaar die kontantloon (K) van huiswerkers 88% ($R^2 = 0,8841$) van die geskatte vraag (V) na huiswerkers in die geval van daardie huiswerkers wat een tot drie dae by 'n spesifieke huishouding werk. In die geval van dié wat 4 en 5 dae, en 6 en 7 dae werk, word onderskeidelik 90% ($R^2 = 0,9027$), en 86% ($R^2 = 0,8550$) van die vraag deur die kontantloon verklaar (tabel 7.1).

7.3 GESKATTE LOON-ELASTISITEITE VAN GESKATTE LINEÊRE REGRESSIELYNE

Volgens Koutsoyiannis (1984:66) verskaf die geskatte vraagfunksie (V) se koëffisiënt b_1 , nie die loon-elasticiteit nie, maar slegs 'n komponent daarvan. Die koëffisiënt b_1 verteenwoordig die komponent dV/dK . Vanaf 'n geskatte funksie kan

die gemiddelde¹ elasticiteit dus soos volg verkry word:

$$\text{Gemiddelde Loon-elasticiteit } (E_v) = \frac{\hat{b}_1 \cdot \bar{K}}{\bar{V}} \quad (7.4)$$

Waar

\bar{K} = gemiddelde kontantloon per uur; en

\bar{V} = gemiddelde hoeveelheid gevra.

Die gemiddelde loon-elasticiteit van die vraag na huiswerkers wat 1 tot 3 dae by 'n spesifieke werkgewer werk is dus

$$\begin{aligned} E_v &= \frac{\hat{b}_1 \cdot \bar{K}}{\bar{V}} \\ &= -0,1334 \cdot \frac{R5,41}{0,5132} \\ &= 1,4062 \text{ (die negatiewe teken word geïgnoreer)} \end{aligned}$$

Elasticiteit is nie konstant nie, maar verander wanneer dit gemeet word by verskillende punte op 'n regressielyn (Pindyck en Rubinfeld, 1991:86). Net soos die gemiddelde loon-elasticiteit (vergelyking 7.4) bepaal is, kan die loon-elasticiteit dus

¹ Gemiddelde elasticiteit verwys na die gemiddeldes van die twee veranderlikes K en V.

by enige punt op die vraagkromme bepaal word deur gebruik te maak van:

$$E_v = b_1 \cdot \frac{K}{V} \quad (7.5)$$

Waar K = kontantloon per uur en

V = hoeveelheid gevra

Verder deur vergelyking 7.5 te gebruik word die volgende vergelyking afgelei ten einde die persentasie verandering in die hoeveelheid gevra te bepaal:

$$\begin{array}{lll} \text{Persentasie verandering in die} & = E_v \cdot & \text{Persentasie verandering} \\ \text{hoeveelheid gevra} & & \text{in die loonkoers} \end{array} \quad (7.6)$$

waar

$$\text{Persentasie verandering in die loonkoers} = \frac{L_m - L_o}{L_o} \times 100$$

waar

L_m = Voorgestelde minimumloon per uur

L_o = Kontantloon per uur

Deur vergelyking 7.6 te gebruik, word geskat dat 'n voorgestelde minimumloon van R5,00 per uur vir daardie werkers wat 1 tot 3 dae per week by 'n spesifieke werkgever in diens is en slegs R3 per uur verdien, die indiensneming as volg sal laat afneem (deur die gebruikmaking van die elasticiteit geassosieer met 'n

by enige punt op die vraagkromme bepaal word deur gebruik te maak van:

$$E_v = b_1 \cdot \frac{K}{V} \quad (7.5)$$

Waar K = kontantloon per uur en

V = hoeveelheid gevra

Verder deur vergelyking 7.5 te gebruik word die volgende vergelyking afgelei ten einde die persentasie verandering in die hoeveelheid gevra te bepaal:

$$\begin{array}{ll} \text{Persentasie verandering in die} & = E_v \cdot \text{Persentasie verandering} \\ \text{hoeveelheid gevra} & \text{in die loonkoers} \end{array} \quad (7.6)$$

waar

$$\text{Persentasie verandering in die loonkoers} = \frac{L_m - L_o}{L_o} \times 100$$

waar

L_m = Voorgestelde minimumloon per uur

L_o = Kontantloon per uur

Deur vergelyking 7.6 te gebruik, word geskat dat 'n voorgestelde minimumloon van R5,00 per uur vir daardie werkers wat 1 tot 3 dae per week by 'n spesifieke werkgever in diens is en slegs R3 per uur verdien, die indiensneming as volg sal laat afneem (deur die gebruikmaking van die elasticiteit geassosieer met 'n

kontantloon van R3,00 per uur):

$$\begin{aligned}
 \text{Persentasie verandering in die hoeveelheid gevra} &= E_v \cdot \text{Persentasie verandering in die loonkoers} \\
 &= \left(b_1 \cdot \frac{K}{V} \right) \cdot \text{Persentasie verandering in die loonkoers} \\
 &= \left(-0,1334 \cdot \frac{R3,00}{0,8684} \right) \left(\frac{5,00 - 3,00}{3,00} \times 100 \right) \\
 &= 0,4731 \cdot 66,6667 \\
 &= 31,54\%
 \end{aligned}$$

Tabel 7.2 verskaf 'n opsomming van die loon-elasiteite. Die minimumloonvlakke (L_m) soos voorgestel in hoofstuk 6 word met verskillende bestaande kontantloonvlakke (L_o) vergelyk.

Nie alle kontantloonvlakke per uur (L_o) is met die voorgestelde minimumloonvlakke per uur (L_m) vergelyk nie. Intervalle van R0,50 is gekies en vergelyk tot waar $L_o = L_m$, met ander woorde waar die vraag elasties raak.

Uit tabel 7.2 is dit duidelik dat, indien 'n minimumloon van R5,00 per uur ingestel word, indiensneming van huiswerkers wat 1 tot 3 dae by 'n spesifieke huishouding werk en wat R2,00 per uur ontvang, met 39,46% sal afneem.

TABEL 7.2 LOON-ELASTISITEIT

Dae per week	L_m	L_o	E_v	By V	By K*	Afname in in-diensneming
1 tot 3	R5,00	R0,50		-	-	
	R5,00	R1,00		-	-	
	R5,00	R1,50	0,2054	1,0000	R1,54	47,94%
	R5,00	R2,00	0,2631	0,9737	R1,92	39,46%
	R5,00	R2,50	0,3253	0,9474	R2,31	32,53%
	R5,00	R3,00	0,4731	0,8684	R3,08	31,54%
	R5,00	R3,50	0,5658	0,8158	R3,46	24,25%
	R5,00	R4,00	0,6505	0,7895	R3,85	16,26%
	R5,00	R4,50	0,9675	0,6053	R4,39	10,75%
	R5,00	R5,00	1,4081	0,4737	R5,00	0%
4 en 5	R4,00	R0,50		-	-	
	R4,00	R1,00		-	-	
	R4,00	R1,50	0,2872	1,0000	R1,56	47,87%
	R4,00	R2,00	0,4195	0,8864	R2,02	41,94%
	R4,00	R2,50	0,5542	0,8636	R2,60	33,26%
	R4,00	R3,00	0,7493	0,7273	R2,96	24,96%
	R4,00	R3,50	0,9664	0,6591	R3,46	13,81%
	R4,00	R4,00	1,5351	0,4773	R3,98	0%
6 en 7	R3,00	R0,50		-	-	
	R3,00	R1,00		-	-	
	R3,00	R1,50		-	-	
	R3,00	R2,00	0,5077	0,9167	R2,01	25,39%
	R3,00	R2,50	0,7140	0,8333	R2,57	14,28%
	R3,00	R3,00	1,1470	0,5833	R2,89	0%

- = geen waarnemings nie

* = loonvlak K op die vraagskedule is so na as moontlik aan L_o gekies

Die teorie in terme van die loon-elastisiteit van arbeidsvraag soos in Hoofstuk 2 uiteengesit vir 'n lineêre arbeidsvraag, word deur die bevindings soos in tabel 7.2 uiteengesit, bevestig. Die teorie stel dat 'n lineêre arbeidsvraag by hoër lone elasticsities ($E_v > 1$) is, terwyl dit by lae lone onelasticsities ($E_v < 0$) is.

Verder stel die teorie dat in die geval van 'n loon-onelastiese arbeidsvraag die proporsionele afname in indiensneming kleiner is as die proporsionele toename in die loonkoers. Dit word duidelik weerspieël in die kategorie huiswerkers wat een tot drie dae by 'n spesifieke huishouding werk en wat R1,50 per uur verdien. 'n Minimumloon van R5,00 per uur verteenwoordig 'n styging in lone van 233,33 % $[(R5,00 - R1,50) \div R1,50 \times 100]$ terwyl die afname in indiensneming slegs 47,94 % beloop (tabel 7.2).

Die arbeidsvraag van die deeltydse huiswerkers (1 tot 3 dae) is by R5,00 per uur elasties ($E_v = 1$) en derhalwe word 'n minimumloon van hoër as R4,50 per uur nie aanbeveel nie. 'n Styging in die loon van R3,50 per uur na R5,00 per uur verteenwoordig 'n loonstygning van 42,85 % terwyl die afname in indiensneming minder is, naamlik 24,25 %. By 'n minimumloon van hoër as R5,00 per uur is die proporsionele afname in indiensneming hoër as die styging in die loonkoers. Dieselfde argument word gevoer in terme van huiswerkers wat vier en vyf dae per week werk – nie hoër as R3,50 per uur nie en vir die wat ses en sewe dae per week werk – nie hoër as R3,00 per uur nie.

7.4 SAMEVATTING

Deur vraagskedules uit die data op te stel vir die onderskeie kategorieë huiswerkers, is die onderskeie vraagfunksies vir huiswerkers geskat. Die elasticiteite en dus die afname in indiensneming by verskillende kontantloonvlakke is in terme van elke vraagfunksie geskat. Die onelastiese gedeelte van die regressielyne (vraagfunksie) is beklemtoon omdat dié gedeelte per definisie die

Verder stel die teorie dat in die geval van 'n loon-onelastiese arbeidsvraag die proporsionele afname in indiensneming kleiner is as die proporsionele toename in die loonkoers. Dit word duidelik weerspieël in die kategorie huiswerkers wat een tot drie dae by 'n spesifieke huishouding werk en wat R1,50 per uur verdien. 'n Minimumloon van R5,00 per uur verteenwoordig 'n styging in lone van 233,33 % $[(R5,00 - R1,50) \div R1,50 \times 100]$ terwyl die afname in indiensneming slegs 47,94 % beloop (tabel 7.2).

Die arbeidsvraag van die deeltydse huiswerkers (1 tot 3 dae) is by R5,00 per uur elasties ($E_v = 1$) en derhalwe word 'n minimumloon van hoër as R4,50 per uur nie aanbeveel nie. 'n Styging in die loon van R3,50 per uur na R5,00 per uur verteenwoordig 'n loonstygning van 42,85 % terwyl die afname in indiensneming minder is, naamlik 24,25 %. By 'n minimumloon van hoër as R5,00 per uur is die proporsionele afname in indiensneming hoër as die styging in die loonkoers. Dieselfde argument word gevoer in terme van huiswerkers wat vier en vyf dae per week werk – nie hoër as R3,50 per uur nie en vir die wat ses en sewe dae per week werk – nie hoër as R3,00 per uur nie.

7.4 SAMEVATTING

Deur vraagskedules uit die data op te stel vir die onderskeie kategorieë huiswerkers, is die onderskeie vraagfunksies vir huiswerkers geskat. Die elasticiteite en dus die afname in indiensneming by verskillende kontantloonvlakke is in terme van elke vraagfunksie geskat. Die onelastiese gedeelte van die regressielyne (vraagfunksie) is beklemtoon omdat dié gedeelte per definisie die

gedeelte is waar die proporsionele styging in die loonvlak hoër is as die proporsionele daling in indiensneming. Langs hierdie loonvlakke (onelastiese vraag) word die invloed van 'n minimumloon geminimiseer.

Die vlak waar die geskatte vraagfunksies loon-elasties raak is van kardinale belang omdat 'n proporsionele styging in die loonkoers bo hierdie vlak 'n groter proporsionele afname in indiensneming sal hê – 'n situasie wat vermy moet word. Die vraag na huiswerkers wat 1 tot 3 dae by 'n bepaalde huishouding werk is by R5,00 per uur elasties, die wat 4 en 5 dae per week werk by R4,00 en die wat 6 en 7 dae per week werk by R3,00 per uur onderskeidelik.

Bogenoemde bedrae moet dus as die maksimum minimumloonvlak per kategorie gesien word. Uit Tabel 7.2 kan gesien word dat daar reeds 'n groot afname in indiensneming kan wees vir daardie huiswerkers wat minder as die voorgestelde minimumloonvlakke verdien.

Derhalwe word volgens die geskatte elasticiteit van die vraagfunksies 'n minimumloonvlak van nie hoër as R4,50 per uur vir deeltydse huiswerkers aanbeveel nie, vir die voltydse huiswerkers wat 4 en 5 dae per week werk R3,50 per uur en vir die wat 6 en 7 dae per week werk R3,00 per uur onderskeidelik.

HOOFSTUK 8

GEVOLGTREKKINGS EN RIGLYNE VIR BELEIDMAKERS

8.1 INLEIDING

Die doel van die studie is om vas te stel wat met die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area kan gebeur indien 'n minimumloon ingestel sou word.

Met die literatuurstudie as verwysingsraamwerk is 'n empiriese ondersoek onderneem om 'n profiel van die huiswerkers en hul vergoedingsvlakke te bepaal wat met verskillende voorgestelde minimumloonvlakke vergelyk is.

In die eerste deel van hierdie hoofstuk word die vernaamste gevolgtrekkings rakende die studie as geheel gemaak. Enkele riglyne word vir beleidmakers verskaf en die studie is afgesluit met die identifisering van areas vir verdere navorsing.

8.2 GEVOLGTREKKINGS

Arbeidsmarkteorie, minimumloonteorie en empiriese navorsing is gebruik om die invloed van minimumloone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area te ondersoek. Die gevolgtrekkings word derhalwe onder die opskrifte arbeidsmarkteorie, minimumloonteorie en empiriese resultate verstrek.

HOOFSTUK 8

GEVOLGTREKKINGS EN RIGLYNE VIR BELEIDMAKERS

8.1 INLEIDING

Die doel van die studie is om vas te stel wat met die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area kan gebeur indien 'n minimumloon ingestel sou word.

Met die literatuurstudie as verwysingsraamwerk is 'n empiriese ondersoek onderneem om 'n profiel van die huiswerkers en hul vergoedingsvlakke te bepaal wat met verskillende voorgestelde minimumloonvlakke vergelyk is.

In die eerste deel van hierdie hoofstuk word die vernaamste gevolgtrekkings rakende die studie as geheel gemaak. Enkele riglyne word vir beleidmakers verskaf en die studie is afgesluit met die identifisering van areas vir verdere navorsing.

8.2 GEVOLGTREKKINGS

Arbeidsmarkteorie, minimumloonteorie en empiriese navorsing is gebruik om die invloed van minimumlone op die indiensnemingsvlakke van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area te ondersoek. Die gevolgtrekkings word derhalwe onder die opskrifte arbeidsmarkteorie, minimumloonteorie en empiriese resultate verstrekk.

8.2.1 Gevolgtrekkings vanuit die arbeidsmarkteorie

Die volmaakte mededingsmodel (neo-klassieke teorie) is as vertrekpunt geneem omdat daar in die huiswerkermark baie kopers van arbeid (huishoudings wat werkers in diens neem) is en ook baie verkopers van arbeid (huiswerkers) is en die volgende gevolgtrekking word gemaak:

- ☐ Die individuele arbeidsaanbodkromme vir huiswerkers is positief, wat beteken dat hoe hoër die loon wat betaal word, hoe hoër is die hoeveelheid arbeid wat aangebied word. 'n Minimumloon hoër as die heersende markloonkoerse kan meer huiswerkers na die arbeidsmark lok.
- ☐ Met die positiewe groeikoers van die swart bevolking (en derhalwe swart vroue waaruit die grootste aantal huiswerkers voortspruit), die ongeskooldheid en die neiging dat meer en meer vroue tot die arbeidsmark toetree, kan dit nie anders nie dat daar 'n ooraanbod van arbeid in die huiswerkersektor oor die langtermyn sal wees. Hierdie toename kan moontlik deur 'n styging in die arbeidsvraag na huiswerkers geabsorbeer word, alternatiewelik sal werkloosheid intree of loonkoerse sal afgedwing word.
- ☐ Die helling van die huishouding se korttermynvraag na huiswerkers is negatief, wat impliseer dat indiensneming van huiswerkers sal afneem indien loonkoerse sou styg. 'n Hoër loon, weens die instelling van 'n minimumloon, sal veroorsaak dat werkgewers indiensneming verlaag.

- ☐ Die langtermynarbeidsvraag is meer elasties as die korttermynarbeidsvraag. Oor die langtermyn kan werkgewers in kapitaalgoedere investeer.
- ☐ Die loon-elastisiteit van die arbeidsvraag na huiswerkers word ook bepaal deur die verhouding van arbeidskoste tot die maandelikse inkomste van die werkgewer. Hoe kleiner die verhouding, hoe minder elasties is die arbeidsvraag.
- ☐ 'n Loononelastiese vraag sou meebring dat 'n toename in die loonkoers tot 'n minder as proporsionale afname in indiensneming tot gevolg sal hê.
- ☐ Die ewewigsloon en die vlak van indiensneming in die arbeidsmark word deur die interaksie van aanbod en vraag bepaal. Indien die aanbod die vraag oorskry, word die loonvlak afgedwing. Die lae geskooldheid van die arbeidsmag dra ook by tot lae loonvlakke. Werkgewers is nie bereid om hoë lone aan ongeskoolde werkers, wat eenvoudige take verrig, te betaal nie.
- ☐ Arbeidsmarkdiskriminasie is 'n verdere bydraende faktor tot die lae lone wat ontvang word. Geografiese immobiliteit in die verlede, diskriminasie in opleiding en die feit dat huiswerkers in 'n lae statusberoep vasgevang is, is enkele faktore wat in die verband genoem kan word.
- ☐ Die huiswerkermark is 'n mark met baie kopers en verkopers van arbeid en daarom was die uitgangspunt dat dit 'n volmaakte arbeidsmark is. In die

volmaakte arbeidsmark is alle werkgewers loonnemers wat beteken dat almal dieselfde loon betaal, wat bekend staan as die markloon.

- Daar moet egter in gedagte gehou word dat markonvolmaakthede heterogene werkers en heterogene werksgeleenthede veroorsaak en dat alle werkgewers nie dieselfde loon betaal nie. 'n Enkele markloon kom derhalwe nie tot stand nie. Lone kom in 'n band voor en is rondom die gemiddeld versprei met 'n onderste en boonste limiet. Elke werkgewer bepaal dus 'n loon binne hierdie loonband. Hoe nouer die loonband, hoe meer volmaak kan die mark beskou word.

8.2.2 Gevolgtrekkings vanuit die teorie van minimumlone

- Die hoofargument ten gunste van 'n minimumloon is dat 'n werker teen 'n vlak vergoed moet word wat hom/haar in staat stel om 'n sekere lewenstandaard te handhaaf. Weens die afwesigheid van vakbonde is die huiswerkermark ongeorganiseerd en het die Regering die Wet op Basiese Diensvoorwaarde 75 van 1997 daargestel, wat vir die eerste keer voorsiening maak vir 'n minimumloon vir huiswerkers.
- Die standpunt van opponente wat oorheers is dat die instelling van 'n statutêre minimumloon niks anders is as inmenging in die vrye werking van die markmeganisme nie. 'n Minimumloon kan onder die beste omstandighede indiensnemingsvlakke onveranderd laat. 'n Minimumloon word gewoonlik hoër

as die vrye markloon ingestel, wat indiensneming laat daal. Dit benadeel die onervare, ongeskoolde werkers want hulle word eerste afgedank.

- ☐ 'n Tweede invloed is dat 'n hoër loon addisionele werkers na die arbeidsmark lok. Hierdie werkers vind ook nie werk in die arbeidsmark nie en word tot die werkloosheidsrol gevoeg.
- ☐ Die vlak van werkloosheid in 'n bepaalde arbeidsmark word bepaal deur die vlak van 'n minimumloon sowel as die vorm (helling) van die aanbod- en vraagkromme van arbeid. Minimumlone hoër as heersende markloonkoerse asook elastiese arbeidsaanbod- en arbeidsvraagkrommes verlaag indiensneming en verhoog die werkloosheidsyfer in die bepaalde arbeidsmark.

8.2.3 Gevolgtrekkings vanuit die empiriese resultate

8.2.3.1 Profiel van die huiswerker

Die profiel van die huiswerker sien as volg daaruit:

- ☐ Die huiswerkermark in die groter Bloemfontein-area word gekenmerk deur veral swart vroue met 'n gemiddelde ouderdom van 42 jaar en waarvan 63% Sotho-sprekend is. Huiswerkers wat die ouderom van 42 of hoër bereik het, sal dit moeilik vind om 'n werkgeleentheid in 'n ander sektor te vind. 'n Groot persentasie is ongetroud, geskei of weduwees met die gevolg dat afdanking ontberings sal meebring.

- ☐ Die huiswerkers is laag geskoold met die meerderheid wat slegs oor laerskoolopleiding beskik. 'n Groot persentasie werk by meer as een werkgever per week waar eenvoudige take verrig word, met min sosiale interaksie en erkenning in die werkplek. In baie gevalle is dit 'n vermoeiende werk waar lang werksure per dag vereis word en waar 'n aantal tot 7 dae per week in diens is.
- ☐ Voltydse huiswerkers is beter daaraantoe as deeltydse huiswerkers ten opsigte van vergoeding *in natura*, bonusse en loonverhogings. Daarteenoor verdien deeltydse huiswerkers meer aan kontantlone per uur as voltydse huiswerkers. In 97,4% van die gevalle in die eerste opname en in alle gevalle van die opvolgstudie ontvang huiswerkers vergoeding *in natura*.
- ☐ Daar is byna eweveel voltydse as deeltydse huiswerkers. Die meeste voltydse huiswerkers is 5 dae en deeltydse huiswerkers 1 en 2 dae per week in diens. Die feit dat van die deeltydse huiswerkers ook by meer as een huishouding gedurende die week werk, het tot gevolg dat daar meer werkgevers as huiswerkers in die huiswerkermark is. Dit dui nie op 'n tekort nie, maar op onderindiensneming in die huiswerkermark. Die instelling van 'n minimumloon ver bokant markloonkoerse kan die situasie net vererger. Huiswerkers wat nie afgedank word nie se werksure per dag kan ingekort word – byvoorbeeld een dag in plaas van twee dae per week. Dit kan lei tot 'n vermindering van inkomste vir die huiswerker.

- ☐ Byna twee-derdes van die huiswerkers is pendelaars, terwyl die res op die perseel van die werkgewer woon. Die verskeidenheid van woonplekke veroorsaak gepaardgaande verskille in reiskoste. Dit dui nie net op die heterogeniteit van huiswerkers nie, maar bring ook groot verskille in kontantlone mee. Baie huiswerkers moet self die reiskoste betaal wat hul besteebare inkomste verlaag en bydrae tot 'n lae lewenstandaard.
- ☐ Werksekuriteit bestaan feitlik nie, weens die feit dat slegs 6,9% oor 'n dienskontrak en slegs 5,2% oor 'n verblyfkontrak beskik. Verder is die huiswerkermark 'n ongeorganiseerde arbeidsmark met slegs 'n klein persentasie huiswerkers wat aan 'n vakbond behoort. Beter diensvoorwaardes en hoër lone kan derhalwe nie deur kollektiewe bedinging bereik word nie. Alternatiewelik is statutêre ingryping die enigste wyse om die lewenstandaard van huiswerkers te verhoog.
- ☐ Globaal beskou word tot die gevolgtrekking gekom dat huiswerkers, weens hul unieke kenmerke, in 'n lae status beroep vasgevang is met swak loopbaanvooruitsigte. Arbeidsmarkimmobiliteit veroorsaak dus dat die lone van huiswerkers op lae vlakke verkeer. Bogenoemde onderskryf die argument dat 'n minimumloon die heersende vlak van lone kan verhoog, wat verseker dat 'n gesin se inkomste voldoende is om 'n beter lewenstandaard te handhaaf, maar ook om armoede te beveg.

8.2.3.2 'n Minimumloon en indiensnemingsvlakke: Wat kan gebeur?

Samevattend is die invloed van 'n minimumloon as volg:

- ☐ Die kontantlone en vergoeding per uur wat elke kategorie huiswerkers ontvang, kom in wydverspreide loonbande voor. Die loonbande is die gevolg van heterogene huiswerkers, heterogene werkseleenthede aangebied deur werkgevers en arbeidsmarkonvolmaakthede. Die feit dat kontantlone en vergoeding per uur in loonbande voorkom, bevestig dat dit 'n redelike volmaakte arbeidsmark is. In so 'n arbeidsmark is die waarskynlikheid dat minimumlone 'n negatiewe invloed op indiensnemingsvlakke kan hê groter as in 'n onvolmaakte mark.
- ☐ Hierdie verspreiding van vergoeding per uur binne loonbande by elke kategorie huiswerker bemoeilik die vasstelling van 'n minimumloon. Die vasstelling van 'n bepaalde minimumloon per uur gaan noodwendig loonvlakke insluit en ander uitsluit.
- ☐ Die beskrywende statistiek toon dat die frekwensieverdelings van kontantlone en vergoeding per uur vir byna alle kategorieë huiswerkers positief skeef is. Daar is dus 'n hoër konsentrasie by laer loonvlakke – daardie vlakke wat juis deur 'n minimumloon geraak sal word.
- ☐ Die vlak waarop die minimumloon ingestel word is van kardinale belang. Die studie dui daarop dat 'n minimumloon bokant die bestaande loonvlakke die

gevolg kan hê dat huiswerkers beslis die gevaar loop om hul werk te verloor. Uit die bevindings (tabel 6.3), deur slegs na deeltydse huiswerkers te verwys, en waar 'n minimumloon van R5,00 per uur voorgehou is, blyk dit dat tussen 42,8% en 58,3% van die huiswerkers minder as die voorgestelde minimumloon verdien. Die reaksie van 63,2% van die werkgewers was dat by R5,00 per uur hul die huiswerkers minder werksure/dae sal laat werk, of oorweeg om die huiswerkers af te dank.

- ☐ Voltydse huiswerkers ontvang gemiddeld 48,7% van hul vergoeding in die vorm van vergoeding *in natura*. As werkgewers nie toegelaat word om vergoeding *in natura* by te reken nie, sal 'n minimumloon waarskynlik die aansporing tot byvoordele uitskakel. Die gevolg is dat daardie 77,7% van die werkgewers (in die opvolgstudie) wat aangedui het dat hulle die huiswerkers in diens sal hou, in die geval van 'n minimumloon van R3,00 per uur, sou kon besluit om vergoeding *in natura* in te kort.
- ☐ Huiswerkers is volgens die eerste opname 3,6 dae per week by 'n bepaalde huishouding in diens. Verder is die helfte van alle huiswerkers deeltydse huiswerkers en daarby werk 37% van die huiswerkers by meer as een huishouding gedurende die week. Daar is dus meer werkgewers as huiswerkers wat dui op onderindiensneming. 'n Minimumloon kan hierdie situasie negatief raak. Huiswerkers wat nie afgedank word nie se werkstyd kan verminder word, of hul take kan ingekort word.

- ☐ 'n Minimumloon kan dus die gevolg hê dat huiswerkers afgedank word, minder dae/ure indiens geneem word, maar kan ook onderindiensneming verhoog. Derhalwe is die loon-elastisiteit geskat om 'n aanduiding te verkry waar die vraag na huiswerkers elasties raak. 'n Minimumloon kan slegs langs die onelastiese deel van die vraagkromme vasgestel word – daardie deel waar die proporsionele toename in loon 'n minder as proporsionele afname in indiensneming sal teweegbring. Die berekening van die loon-elastisiteit is nuttig in die sin dat dit aangedui het dat die voorgestelde minimumloon soos in tabel 6.3 genoem, steeds te hoog is. Die vraag na huiswerkers wat 1 tot 3 dae by 'n huishouding werk, is reeds by 'n kontantloon van R5,00 per uur elasties, die wat 4 en 5 dae per week werk by R4,00 per uur en die wat 6 en 7 dae per week werk by R3,00 per uur. 'n Minimumloon bo die vlakke kan ernstige gevolge vir die indiensnemingsvlakke inhou.

- ☐ Daar moet tussen die kort- en langtermyn invloed van 'n minimumloon op indiensneming onderskei word. Oor die langtermyn gaan die invloed op indiensnemingsvlakke groter, met ander woorde meer elasties wees. Daar bestaan twee redes hiervoor. Ten eerste is daar 'n kontinue substitusie van huiswerkers met huishoudelike kapitaalgoedere wat skottelgoedwassers, outomatiese wasmasjiene en mikrogolfoonde insluit. Verder is daar 'n tendens dat werkgewers 'n kontrakteur betaal om skoonmaakdienste te lewer. Vir die werkgewer verlig dit die las van dienskontrakte, minimumloon en afwesigheid van diens, maar vir die huiswerkermark beteken dit werkloosheid.

- ☐ In die driejaarperiode wat verloop het tussen die eerste opname en die opvolgstudie blyk dit 15,1% van die respondente nie meer oor die dienste van 'n huiswerker beskik nie. Werkgewers is onseker oor die vlak waarop 'n minimumloon ingestel gaan word en waarskynlik is dit slegs 'n konsolidasieperiode voor die aankondiging van 'n minimumloon. Dit kan egter ook geïnterpreteer word as bloot 'n afname in indiensneming wat niks goeds vir die huiswerkermark voorspel nie.
- ☐ Die studie het 'n positiewe verband tussen die gesamentlike maandelikse bruto inkomste van werkgewers en die kontantloon per maand wat huiswerkers ontvang, getoon. Daarby het kontantlone en die vergoeding per uur van huiswerkers met 12,5% en 8,5% per jaar oor 'n periode van drie jaar onderskeidelik toegeneem. Dit blyk dus dat wanneer die finansiële posisie van werkgewers verbeter, dit aan huiswerkers deurgegee word. Dit dui nie net op 'n verbetering van die posisie van die huiswerker nie, maar laat ruimte vir die positiewe aanpassing van minimumlone oor die korttermyn.
- ☐ Die posisie van huiswerkers het nie net ten opsigte van hul vergoeding verbeter nie, maar meer werkgewers het met die opvolgstudie laat blyk dat hulle hul huiswerkers by verskillende minimumloonvlakke in diens sal hou (vergelyk tabel 4.14 met tabel 5.13).
- ☐ Daar kan egter aanvaar word dat nie alle huiswerkers wat minder as die minimumloon verdien, ontslaan sal word nie. Werkgewers is in 'n groot mate

van hul huiswerkers afhanklik en sal hulle nie sondermeer afdank nie. Minder dae per week of ure per dag is ook 'n opsie.

8.3 'n VERGELYKING TUSSEN DIE GEVOLGTREKKINGS VAN DIE EMPIRIESE RESULTATE EN DIE AANBEVELINGS VAN DIE DEPARTEMENT VAN ARBEID

'n Vergelyking tussen hierdie studie en die aanbevelings van die Departement van Arbeid¹ het die volgende aan die lig gebring:

- ☐ In beide gevalle is bevind dat daar 'n verwantskap bestaan tussen die inkomste van werkgewers en die lone wat werkers ontvang.
- ☐ Ook beveel beide gevalle aan dat daar 'n minimumloon per uur meer toepaslik is, aangesien werkgewers in staat gestel word om die aantal ure te bepaal volgens hul finansiële vermoë.
- ☐ Die Departement van Arbeid beveel 'n enkele minimumloon aan vir huiswerkers in die metropolitaanse gebiede en plaaslike rade (gebied A) waarvan die Groter Bloemfontein-area (nou bekend as Mangaung Plaaslike Munisipaliteit) deel uitmaak, naamlik R3,07 per uur. In hierdie studie is tot die

¹ Die aanbevelings van die Departement van Arbeid het verskyn in die verslag: "Investigation into minimum wages and conditions of employment of domestic workers" (2001:1 – 89) en waarna ook in hoofstuk 1 (paragraaf 1.1) verwys is.

gevolgtrekking gekom dat 'n gedifferensieerde minimumloon per uur gebaseer op die aantal dae per week in diens (soos aangetoon in tabel 8.1) wenslik is.

- ☐ Die Departement van Arbeid beveel 'n daaglikse minimumloon aan vir alle kategorieë huiswerkers van R27,63 (9 uur x R3,07) en verder vir huiswerkers wat 4 uur en minder per dag werk 'n minimumloon van R12,28 (4 uur x R3,07). Aansienlike hoër gedifferensieerde daaglikse minimumlone word vir die onderskeie kategorieë huiswerkers in hierdie studie aanbeveel (sien tabel 8.1). 'n Minimumloon per dag, gebaseer op 5 uur, word aanbeveel aangesien die resultate van beide die eerste opname en die opvolgstudie daarop dui dat huiswerkers onderskeidelik gemiddeld 6,7 uur en 7,5 uur per dag werk.
- ☐ Volgens die Departement van Arbeid verdien 53% van stedelike huiswerkers minder as R600,00 per maand (of R3,00 per uur). In die eerste opname was die resultaat van die ooreenstemmende minimumloon 43,7% en in die opvolgstudie 25,5%.
- ☐ Die Departement van Arbeid beveel aan dat minimumlone nie ver bokant markloonkoerse ingestel moet word nie aangesien dit indiensneming nadelig kan raak. Volgens hul indiensnemings-elasticiteite kan 5% van die huiswerkers hul werk verloor by 'n minimumloon van R3,00 per uur (R3,00 per uur verteenwoordig 'n styging van 61% in lone). Uit die resultate van hierdie studie blyk dit dat die negatiewe effek selfs hoër kan wees. As vergelykende syfer word huiswerkers wat 6 en 7 dae per week werk, geneem. Indien 'n

minimumloon van R3,00 per uur vasgestel word (dit verteenwoordig 'n styging van 50% in die loonkoers), kan indiensname met 25,4% daal (tabel 7.2)

8.4 RIGLYNE VIR BELEIDSMAKERS

8.4.1 Algemeen

In die algemeen behoort beleidsmakers die volgende riglyne te volg vir die vasstelling van 'n minimumloon vir huiswerkers:

- ☐ 'n Empiriese studie rakende die loonvlakke van huiswerkers en inkomstevlakke van huishoudings behoort onderneem te word.
- ☐ Die loonprofiel van huiswerkers leen hom nie tot 'n enkele minimumloon vir alle kategorieë huiswerkers nie. Derhalwe behoort daar nie net gedifferensieer te word ten opsigte van deeltydse en voltydse huiswerkers nie, maar ook ten opsigte van die aantal dae per week gewerk.
- ☐ Die loonbande van die onderskeie kategorieë huiswerkers moet bepaal word ten einde die verspreiding van lone vas te stel. 'n Minimumloon op 'n te hoë vlak laat te veel huiswerkers onder die minimumloonvlak wat indiensneming negatief kan raak.
- ☐ Die loon-elastisiteit van die vraag na huiswerkers moet bepaal word en die minimumloonkoers behoort langs die onelastiese gedeelte vasgestel te word.

- ❑ Beleidsmakers moet poog om 'n minimumloon tydens 'n opswaaifase in die sakesiklus te implementeer. Gedurende 'n ekonomiese opswaaifase sal die hoër arbeidsvraag vergoed vir die afname in indiensneming.

8.4.2 Riglyne vir die vasstelling van 'n minimumloon vir huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area

'n Minimumloon per uur word vir huiswerkers voorgestel omdat die lengte van werksdae van werkgever tot werkgever verskil.

Die loonprofiel van huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area leen hom nie tot 'n enkele minimumloon per uur vir alle kategorieë huiswerkers nie. 'n Minimumloon in kontant van nie hoër nie as R4,50 per uur word vir deeltydse huiswerkers – die wat een tot drie dae by 'n spesifieke huishouding werk, aanbeveel. 'n Gedifferensieerde (regressiewe) minimumloon word vir voltydse huiswerkers voorgestel. Vir voltydse huiswerkers wat 4 en 5 dae per week werk, nie hoër as R3,50 per uur en die wat 6 en 7 dae per week werk, nie hoër as R3,00 per uur nie.

Die redes waarom deeltydse huiswerkers 'n hoër minimumloon per uur betaal kan word, is:

- ☐ Die gemiddelde (en mediaan) kontantloon per uur van deeltydse huiswerkers is hoër as die kontantloon van voltydse huiswerkers (tabelle 4.8 en 5.7).
- ☐ Deeltydse huiswerkers moet byna dieselfde hoeveelheid take as voltydse huiswerkers verrig, al is hulle minder dae in diens (tabel 4.3).
- ☐ Deeltydse huiswerkers werk ook minder werksure per dag (tabelle 4.6 en 5.6). Hulle produktiwiteit moet dus aansienlik hoër wees.
- ☐ In die geval van diensvoorwaardes (tabel 4.7) en vergoeding *in natura* (tabelle 4.9 en 5.8) is die deeltydse huiswerkers deurgaans swakker daaraan toe as voltydse huiswerkers.
- ☐ Daar behoort ook in oorweging geneem te word dat werkgewers wat deeltydse huiswerkers in diens neem makliker 'n hoër loon per uur kan bekostig as daardie wat voltydse huiswerkers in diens het.

Die loon-elastisiteite van die arbeidsvraag vir elke kategorie huiswerker verskyn in tabel 7.2. Die persentasie afname in indienseneming vir elke kategorie huiswerker per loonvlak is getoon en die vlak waar die vraag elasties raak ($E = 1$) is vir elke kategorie bepaal. Dit is vir beleidsmakers 'n riglyn om 'n minimumloon vas te stel wat nie dié vlak oorskry nie. (Dit is die punt waar die arbeidsvraag elasties raak en

waar 'n proporsionele toename in lone meer as 'n proporsionele afname in indiensneming bewerkstellig). Die vasstelling van 'n minimumloon binne daardie vlak kan die afname in indiensneming minimiseer.

Ten einde 'n beter lewenstandaard vir huiswerkers te verseker moet huiswerkers wat minder as vyf uur per dag werk, geag te word asof hulle vyf uur werk en dienoreenkomstig vergoed word. 'n Uiteensetting van die voorgestelde minimumlone per uur asook die minimumlone per dag word in tabel 8.1 getoon.

TABEL 8.1 VOORGESTELDE MINIMUMLOON VIR HUISWERKERS IN DIE GROTER BLOEMFONTEIN-AREA

Dae per week	Minimumloon per uur	Minimumloon per dag
1	R4,50	R22,50
2	R4,50	R22,50
3	R4,50	R22,50
4	R3,50	R17,50
5	R3,50	R17,50
6	R3,00	R15,00
7	R3,00	R15,00

Die invloed van 'n minimumloon op indiensneming kan verder geminimiseer word deur werkgewers toe te laat om 'n persentasie van die vergoeding *in natura* by te reken by die kontantloon. Dit sal meer loonvlakke binne die minimumloonvlak plaas.

Die vlak waarop 'n minimumloon ingestel word behoort jaarliks hersien te word, maar 'n styging van nie hoër nie as 10% per jaar vir die korttermyn word aanbeveel. Die aanpassing is noodsaaklik ten einde te verseker dat daar 'n volgehoue verbetering in die lewenstandaard van die huiswerkers plaasvind.

8.5 AREAS VIR VERDERE NAVORSING

Die uniekheid van hierdie navorsing is daarin geleë dat die data rakende die aanbod- en vraagkant van die huiswerkermark versamel is voordat 'n minimumloon ingestel is. Dit bied die geleentheid vir opvolgstudies nadat 'n minimumloon ingestel is ten einde te bepaal presies wat die invloed van 'n minimumloon op die indiensnemingsvlak van huiswerkers is. Dit kan wat in hierdie studie voorspel is, bevestig, al dan nie.

Die vraelys wat in hierdie navorsing voorgehou is skep unieke geleenthede vir toekomstige navorsers om die invloed van minimumlone op indiensneming te ondersoek.

Die resultate van hierdie studie kan ook in ander stedelike areas getoets word.

8.6 FINALE OPMERKING

Deur hierdie studie is gepoog om aan beleidsmakers te toon hoe arbeidsmarkteorie, die teorie van minimumlone en empiriese navorsing behulpsaam kan wees om die verlies aan werksgeleenthede, weens die instelling van 'n minimumloon, vir die huiswerkers in die Groter Bloemfontein-area, tot 'n minimum te beperk.

BIBLIOGRAFIE

BOEKE:

Afrikaanse Woordeboek, Deel 4. 1961. Pretoria: Staatsdrukker.

Backer, W. 1973. Motivating Black Workers. Johannesburg: McGraw-Hill.

Ballot, M. 1992. Labor-Management relations in a changing environment. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Barker, FS & Backer, W. 1992. Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark: Kritieke aspekte vir 'n oorgangsfase. Pretoria: Van Schaik Uitgewers.

Basson, A; Louw, C & Strydom, E. 1993. The employment of domestic workers: A Practical guide to the law. Kaapstad: Juta & Co. Ltd.

Bazen, S. 1985. Low wages, family circumstances and minimum wage legislation. London: Policy Studies Institute.

Beardshaw, J. 1993. Economics: A student's guide. 3rd ed. London: Pitman Publishing Co.

Bendix, S. 1996. Industrial Relations in the new South Africa. 3rd ed. Kenwyn: Juta & Co. Ltd.

Blau, FD & Ferber, MA. 1986. The economics of women, men and work. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Bonner, P. 1982. The Transvaal Native Congress, 1917-1920: The radicalisation of the black petty bourgeoisie on the Rand. *In: Industrialisation and social change in South Africa – African class formation, culture and consciousness 1870 - 1930*. Ed. by S Marks. & R Rathbone. New York: Longman Group Ltd. p. 270 – 313.

Borjas, GJ. 1996. Labor economics. New York: McGraw-Hill.

Bosworth, D; Dawkins, SP & Stromberg, T. 1996. The economics of the labour market. London: Addison Wesley Longman Ltd.

Botha, H. 1997. The guide to the new Labour Relations Act. Lynnwood Ridge: Practition IR Publications.

Boyd, HW; Westhfall, R & Stasch, SF. 1989. Marketing Research – Text and Cases. 7th ed. Boston: Irwin.

Brown, HP. 1977. The inequality of pay. Oxford: Oxford University Press.

Camargo, JM. 1988. Minimum wages in Brazil: Theory, policy and empirical evidence. *In: Assessing the impact of statutory minimum wages in developing countries: Four Country Studies*. Geneva: International Labour Office . p.55 – 80.

- Blau, FD & Ferber, MA. 1986. The economics of women, men and work. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bonner, P. 1982. The Transvaal Native Congress, 1917-1920: The radicalisation of the black petty bourgeoisie on the Rand. *In: Industrialisation and social change in South Africa – African class formation, culture and consciousness 1870 - 1930*. Ed. by S Marks. & R Rathbone. New York: Longman Group Ltd. p. 270 – 313.
- Borjas, GJ. 1996. Labor economics. New York: McGraw-Hill.
- Bosworth, D; Dawkins, SP & Stromberg, T. 1996. The economics of the labour market. London: Addison Wesley Longman Ltd.
- Botha, H. 1997. The guide to the new Labour Relations Act. Lynnwood Ridge: Practition IR Publications.
- Boyd, HW; Westhfall, R & Stasch, SF. 1989. Marketing Research – Text and Cases. 7th ed. Boston: Irwin.
- Brown, HP. 1977. The inequality of pay. Oxford: Oxford University Press.
- Camargo, JM. 1988. Minimum wages in Brazil: Theory, policy and empirical evidence. *In: Assessing the impact of statutory minimum wages in developing countries: Four Country Studies*. Geneva: International Labour Office . p.55 – 80.

Carter, M & Williamson, D. 1996. Quantitative modelling for management and business. London: Pitman Publishing.

Coetzee, JAG. 1976. Industrial Relations in South Africa. Cape Town: Juta & Co,Ltd.

De Villarreal, NS & Breach, RS. 1988. Evaluation of the impact of minimum wages on the Mexican Economy. *In: Assessing the impact of statutory minimum wages in developing countries: Four country studies*. Geneva: International Labour Office. p. 81 – 110.

Dobb, C. 1960. Wages. Cambridge: Cambridge Univesity Press.

Eastman, BD. 1984. Interpreting mathematical economics and econometrics. London: MacMillan Education Ltd.

Ehrenberg, RG. & Smith, RS. 1988. Modern labor economics, theory and public policy. 3rd ed. Glenview, Illinois: Scott, Foresman & Company.

Ehrenberg, RG. & Smith, RS. 1991. Modern labor economics, theory and public policy. 4th ed. New York: Harper Collins Publishers Inc.

Fleisher, BM & Kniesner, TJ. 1984. Labor economics: theory, evidence and policy. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Freeman, RB. 1972. Labor economics. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

George, CS en Cole, K. 1992. Supervision in action – the art of managing. 3rd ed. New York: Prentice-Hall.

Gerber, PD; Nel, PS & Van Dyk, PS. 1998. Menslike hulpbronsbestuur. 4^{de} uitg. Johannesburg: International Thomson Publishing (S.A.) (Edms.) Bpk.

Gouws, PA. 1986. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Pretoria: Van Schaik Uitgewers.

Griffiths, HR & Jones, RA. 1980. South African labour economics. Johannesburg: McGraw-Hill.

Hamermesh, DS & Rees, A. 1988. The economics of work and pay. 4th ed. New York: Harper & Row.

Horrel, M. 1976. Education in an Apartheid Society. *In*: South African Dialogue. Johannesburg: McGraw-Hill.

Hunter, LC & Mulvey, C. 1981. Economics of wages & labour. 2nd ed. London: The Macmillan Press Ltd.

Johnston, J. 1984. Econometric methods. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Johnston, J & Dinardo, J. 1997. Econometric Methods. 4th ed. New York: McGraw-Hill.

Jones, RA. 1984. Kollektiewe bedinging in Suid-Afrika. 2^{de} uitg. Johannesburg: Macmillan Suid-Afrika (Edms.) Bpk.

Juta's statutes of South Africa. 1998. Ed. by R Dalton. Vol. 4. Kenwyn: Juta & Co. Ltd.

Kaufman, BE. 1994. The economics of labor markets. 4th ed. Orlando, Florida: The Dryden Press.

Kelejian, HH & Oates, WE. 1974. Introduction to econometrics: Principles and applications. New York: Harper and Row Publishers.

Koutsoyiannis, A. 1984. Theory of Econometrics. 2nd ed. London: Macmillan Publishers Ltd.

Levitan, SA & Belous, RS. 1979. More than subsistence: Minimum wages for the working poor. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

Maddala, GS. 1992. Introduction to econometrics. 2nd ed. New York: Macmillan Publishing Ltd.

Marshall, A. 1961. Principles of Economics. 9th ed. New York: Macmillan

Marshall, FR; Cartter, AM & King, AG. 1976. Labour economics: wages, employment and trade unionism. 3rd ed. Homewood, Illinois: Irwin, Inc.

Marshall, FR; King, AG & Briggs, VM. 1980. Labor economics – wages, employment and trade unionism. 4th ed. Homewood, Illinois: Irwin, Inc.

McConnel, CR & Brue, SL. 1993. Economics – principles, problems and policies. 12th ed. New York: McGraw-Hill.

McConnel, CR & Brue, SL. 1995. Contemporary labor economics. 4th ed. Singapore: McGraw-Hill.

Mohr, P & Fourie, L. 1996. Ekonomie vir Suid-Afrikaanse studente. Pretoria: Van Schaik Uitgewers.

Moore, GA & Elkin, RD. 1993. Labour and the economy – an analysis, issues and institutions. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing Co.

Mullins, LJ. 1996. Management and organisational behaviour. London: Pitman.

Parkin, M. 1990. Microeconomics. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Parkin, M & King, D. 1995. Economics. 2nd ed. New York: Addison-Wesley Publishers Ltd.

Pindyck, RS & Rubinfeld, DL. 1991. Econometric models and economic forecasts. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Rees, A. 1979. The economics of work and pay. 2nd ed. New York: Harper and Row.

Rees, T. 1992. Women and the labour market. London: Routledge.

Reynolds, MO. 1995. Economics of labor. Texas: South-Western College Publishing.

Rodrigo, C. 1988. Statutory minimum wage fixing in the tea industry of Sri Lanka: Determinants, trends and impact, 1945-79. In: Assessing the impact of statutory minimum wages in developing countries: Four country studies. Geneva: International Labour Office. p. 111 – 160.

Ruffin, RIJ & Gregory, PR. 1993. Principles of economics. 5th ed. New York: HarperCollins College Publishers.

Sapsford, D. 1981. Labour market economics. London: George Allen & Unwin Ltd.

Sapsford, D & Tzannatos, Z. 1993. The economics of the labour market. London: MacMillan Press Ltd.

Pindyck, RS & Rubinfeld, DL. 1991. Econometric models and economic forecasts. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

Rees, A. 1979. The economics of work and pay. 2nd ed. New York: Harper and Row.

Rees, T. 1992. Women and the labour market. London: Routledge.

Reynolds, MO. 1995. Economics of labor. Texas: South-Western College Publishing.

Rodrigo, C. 1988. Statutory minimum wage fixing in the tea industry of Sri Lanka: Determinants, trends and impact, 1945-79. In: Assessing the impact of statutory minimum wages in developing countries: Four country studies. Geneva: International Labour Office. p. 111 – 160.

Ruffin, RIJ & Gregory, PR. 1993. Principles of economics. 5th ed. New York: HarperCollins College Publishers.

Sapsford, D. 1981. Labour market economics. London: George Allen & Unwin Ltd.

Sapsford, D & Tzannatos, Z. 1993. The economics of the labour market. London: MacMillan Press Ltd.

Schiller, BR. 1991. The economy today. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

Schumann, DEW; Bouwer, B & Schoeman, HS. 1986. Elementêre Statistiek. 2^{de} uitg. Johannesburg: McGraw-Hill.

Smith, SW. 1994. Labour economics. London: Routledge.

Stanlake, GF & Grant, SJ. Introductory Economics. 1995. 6th ed. Singapore: Longman.

Starr, G. 1981. Minimum wage fixing. Geneva: ILO Publications.

Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal. 1991. 2^{de} uitg. Johannesburg: Perskor.

Verklarende Handwoordeboek van die Afrikaanse Taal. 1994. 3^{de} uitg. Johannesburg: Perskor.

Wegner, T. 1995. Toegepaste bedryfstadistiek – metodes en toepassings. Kenwyn: Juta & Kie, Bpk.

Wiendieck, G. 1979. The motivation of Black Workers – some critical remarks. *In: South African industrial relations and industrial sosiology*. Ed. by K Jubber. Kaapstad: Juta & Co. Ltd.

Williams CG. 1970. Labor economics. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Wonnacott, P & Wonnacott, R. 1982. Economics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

World Book Encyclopedia Dictionary. 1964. Illinois: Doubleday & Company, Inc.

VERSLAE, KOERANT- EN TYDSKRIFARTIKELS, JOERNALE EN ANDER:

African National Congress. 1994. Reconstruction and Development Programme (RDP). Johannesburg: Umanyano Publications, p. 113.

Backer, L. 1999. Dienskontrak. Sake-Rapport, 7 Februarie, p. 9.

Bennett, JT. 1999. Minimum wages, entry-level employment and employees, and the transition from welfare to work. Journal for Labor Research, vol 20, no. 4, p. 443 - 445.

Berg, EJ. 1961. Backward-sloping labor supply functions in dual economics – the Africa case. Quarterly Journal of Economics, vol. 75, p. 468 - 492.

Bernstein, A. 1998. Peg the minimum wage – for good. Business Week, no. 3605, 23 November, p. 63.

Bernstein, A. 1999. A perfect time to raise the minimum wage. Business Week, no. 3629, 17 May, p. 42.

Bloemfontein Munisipale Grense (Stadskaart). 1995. Die Stad Bloemfontein: Departement Stedelike Beplanning en Behuising.

Bothma, LJ. 1992. Die ontstaan van en die veranderinge in die rasseloongaping in die Suid-Afrikaanse ekonomie: 1860-1970. Bloemfontein: Universiteit Vrystaat.

(Ph. D. Proefskrif), p. 170.

Bothma, LJ & Jordaan, CJ. 1998. 'n Minimum loon vir huishulpe: Antwoorde vir beleidsmakers. Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Ekonomiese en Bestuurswetenskappe. vol. 1, no. 3, p. 483 - 496.

Brown, C; Gilroy, C & Kohen, A. 1982. The effect of the minimum wage on employment and unemployment. Journal of economic literature, vol. 20, no. 2, p. 487 - 528.

Card D & Krueger, AB. 1994. Minimum wages and employment: a case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. American Economic Review, September, p. 772 - 793.

Chalkley, M. 1994. How much do minimum wages reduce employment? Economic Review, vol. 12, no. 1, p. 15 - 17.

Cock, J. 1980. Black and white women: a sosio-historical study of domestic workers and their employers in the Eastern Cape. Grahamstown: Rhodes University. (Ph. D. Thesis)



Davidson, S & Grossett, M. 1995. The economic consequences of legislation governing working conditions of domestic workers. Suid-Afrikaanse Tydskrif vir Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, vol. 15, no. 2, p. 91 - 103.

Debating the minimum wage. 2001. Economist, vol. 358, no. 8207, p.80.

De Jager, B. 1968. 'n Kwantitatiewe ekonomiese studie van die vraag na suiker in Suid-Afrika. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.(M. Skripsie), p. 45.

De Villiers, T.J. 1995. Werkende vrou kry dit steeds hotagter. Rapport: 27 Augustus, p. 36.

Dilworth, TK. 1999. Pushing wages up pushes low-skill workers out. Christian Science Monitor, vol. 91, no. 40, p.9.

Elder, L. 1999. Minimum wage is maximum stupidity. Human Events, vol. 55, no 37, p.10.

Ernst, F. 1998. Arbeidswette stel nuwe eise. Finansies & Tegniek, vol. 50, no. 1, p. 30 - 31.

Gillespie, I.L. 1983. The introduction of minimum wage legislation in Zimbabwe. Johannesburg: University of the Witwatersrand. (MBA Dissertation)

Growth, Employment and Redistribution – A Macro-Economic Strategy (GEAR), 1996, p. 1 - 21.

Growth for all – an economic strategy for South Africa. 1996. Johannesburg: SA Foundation, p. 1 - 142.

Investigation into minimum wages and conditions of employment of domestic workers. 2001. [Internet] South Africa, Department of Labour. Available from: <<http://www.labour.gov.za/docs/legislation/bcea/domestic>> [Accessed 20 August, 2001]

Katzen L. 1961. The case for minimum wage legislation in South Africa. SA Journal for Economics, vol. 29, no. 3, p. 195 - 212.

Kennan, J. 1995. The elusive effects of minimum wages. Journal of Economic Literature, vol. 33, no. 4, p. 1950.

Khangala, L. 1994. Minimum wage fixing for domestic employees. Cape Town: University of Cape Town, (LL. M. Dissertation), p. 1 - 36.

Kibbe, MB. 1988. The minimum wage: Washington's perennial myth. Policy Analysis, no. 106, 23 May, p. 1 - 10.

Kilowan, CA. 1993. A comparative study of labour legislation for farmworkers and domestic workers with particular emphasis on the enforcement of such legislation in

South Africa. Johannesburg: University of the Witwatersrand. (LL. M. Dissertation), p. 1 – 109.

McClure, JH. 1994. Minimum wages and the Wessels effect in a monopsony model. Journal of Labor Research, vol. 15, no. 3, p. 271 – 282.

Minimum Standards Directorate. 1996. Green Paper: Employment Standards Statute: Policy proposals. Government Gazette, notice 156 of 1996, vol. 368, no. 17002. Pretoria: Government Printer, p. 1 - 39.

Mittner, M. 1995a. Druk neem toe vir 'n minimumloon. Finansies & Tegniek, vol. 47, no. 42, p. 67 – 68.

Mittner, M. 1995b. Dit sal nie werk nie, sê Sabek. Finansies & Tegniek, vol. 47, no. 42, p.67.

Mittner, M. 1997. The great wage debate heats up. Finance & Technique, vol. 49, no. 49, p. 28.

Mittner, M. 1999. Minimumlone nie noodwendig negatief. Finansies & Tegniek, vol. 51, no. 11, p. 14.

Munisipale Waardasielys. 1997. Bloemfontein: Bloemfontein Plaaslike Oorgangsraad.

Nasionale Mannekragskommissie. 1987. Hoëvlak- en middelvlakmannekrag in Suid-Afrika: onlangse ontwikkelinge. Pretoria: Staatsdrukker. RP 98/1987, p. 3.

Neumark, D; Schweitzer, M & Wascher, W. 1999. Will increasing the minimum wage help the poor? Economic Commentary, 1 February, p. 1 - 6.

Of magic, myth and the minimum wage. 1995. Economist, vol. 336, no. 7934, p. 94.

Olivier, M. 1994. Huisbediendes en minimum diensvoorwaardes. De Rebus, vol. 314, p. 89 - 92.

Openbare verhore gehou vir huishulpe en werkgewers. 2000. Die Volksblad. 13 Junie, p.4.

Presidential Commission. 1996. Restructuring the South African labour market. Pretoria: Department of Labour. RP 83/1996, p. 1 – 209.

Raising the minimum wage: An overdue pay raise for America's working families. 2000. [Internet] United States of America, Washington: The White house, Office of the Press Secretary. Available from: <<http://clinton4.nara.gov>> [Accessed 1 March 2000.], p. 1 – 4.

Rees, R. 1998. We want a union, finding a home for domestic workers. SA Labour Bulletin, vol. 22, no. 6, p. 52 - 57.

Republiek van Suid-Afrika. 1957. Loonwet no. 5 van 1957. Staatskoerant, vol. CLXXX511, no. 5827, Februarie. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika. 1983. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, no. 3 van 1983. Staatskoerant, vol. 212, no. 8558, Februarie. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge no. 66 van 1995. Staatskoerant, vol. 366, no. 16861, Desember. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika. 1997. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, no. 75 van 1997. Staatskoerant, vol. 401, no. 19453, November. Pretoria: Staatsdrukker.

Roux, R. 1990. Reviving the living wage campaign: but what about the minimum wage? SA Labour Bulletin, vol. 14, no. 7, p. 14 - 23.

Scoville, JG & Nyamadzabo, T. 1988. Report on the impact om minimum wages in Botswana. Gaborone: National Employment, Manpower, and Incomes Council. p. 1 - 72.

Social equity and job creation – The key to a stable future. 1996. SA Labour Movement, p. 1 - 42.

Staatskoerant. 14 Mei 1999. No 20064. Pretoria: Staatsdrukker, p. 6.

Statistics South Africa. 1996. Census in Brief. Pretoria: Government Printer, p. 2.

Statistics South Africa. 1996. Survey of dwellings and domestic workers – May 1994. Pretoria: Government Printer, p. 1 - 27.

Statistics South Africa. 1998. Fieldworkers' Manual: Victims of crime survey. Pretoria: Government Printer, p. 6.

Statistiek Suid-Afrika. 1986. Standaardberoepskwalifikasies. Pretoria: Sentrale Statistiekdiens, p. xxxiii.

Statistiek Suid-Afrika. 1991. Populasie Sensus – 1991, Opsommende resultate na aanpassing vir onderskatting. Verslag no. 03-01-01. Pretoria: Staatsdrukker, p. 157.

Statistiek Suid-Afrika. 1994. Oktober-huishoudingsopname – 1994. Pretoria: Sentrale Statistiekdiens, p. 1 - 130.

Stoker, D.J. 1981. Steekproefneming in die praktyk. Pretoria: Universiteit van Pretoria, p. 1 - 16.

Suid-Afrikaanse Landbou-unie. 1995. Minimumloonstelsel vir die RSA. Uitg. 122/95, p. 1 - 16.

The myth of the minimum wage. 1999. Business Week, vol. 3629, 17 May, p. 170.

Van der Merwe, D. 1997. Hervormingsprosesse nog ver van verby. Finansies & Tegniek, 10 Januarie, p. 35.

Van der Walt, L M. 1993. Minimum wage fixing for domestic labour? Industrial Law Journal, vol. 14, no. 4, p. 811 - 820.

Van Schalkwyk, H. 1993. Trade unions and minimum wages. Farmers Weekly, 4 June, p. 20 - 31.

Verespej, M. 2000. The minimum is no longer a living wage. Industry Week, vol. 249, no. 9, p. 18.

Young, G. 1991. The national minimum wage or how to fight low wages in South Africa. Salt River (SA): Labour Research Service, p. 1 - 22.

BYLAES

BYLAAG A

DIENSKONTRAK

Aangegaan tussen:

.....
hierna verwys as "die werkgewer"

Adres van werkgewer:

EN

.....
hierna verwys as "die werknemer"

1. DIENSAANVAARDING

Hierdie kontrak sal begin op en sal voortgaan totdat diens beëindig is soos bepaal in Klousule 4.

2. PLEK VAN WERK (aard van werkplek bv. woonhuis en adres)

3. POSBESKRYWING

Postitel:
(bv. huiswerker, kinderoppasser, tuinier, ens.)

Pligte:
.....
.....
.....
.....

4. DIENSBEÏNDIGING

Enige van die partye kan hierdie ooreenkoms beëindig deur VIER WEKE kennis te gee. In die geval van 'n werknemer wat ongeletterd is mag kennis mondelings deur die werknemer gegee word.

2.

5. LONE

5.1 Die werknemer se loon sal in kontant op die laaste werkdag van elke week/maand betaal word en sal as volg wees: R

5.2 Die werknemer sal geregtig wees op die volgende toelaes/betaling *in natura* R

5.2.1 'n Weeklikse/maandelikse vervoertoelaag van R

5.2.2 Maaltye per week/maand ter waarde van R

5.2.3 Verblyf per week/maand ter waarde van R

5.3 Die totale waarde van die bogenoemde vergoeding sal as volg wees:
R

(Die totaal van Klousule 5.1 tot 5.2.3)

(Voeg by as ander byvoordele voorsien word, of haal deur wat nie van toepassing is nie)

5.4 Die werkgewer sal die werknemer se salaris/loon een maal per jaar hersien.

6. WERKURE

6.1 Normale werkure sal wees van vm
tot nm op Maandae tot Vrydae en van
..... vm tot nm op Saterdag.

6.2 Oortyd sal slegs gewerk word wanneer van tyd tot tyd daaroor ooreengekom is.

6.3 Die werknemer sal oortyd betaal word teen die koers van een en 'n half-keer sy/haar totale loon.

7. ETENSGEBOUES

Die werknemer kom ooreen op 'n etensgeboe van een uur/30 minute (haal deur wat nie van toepassings is nie). Etenstyd sal geneem word van
..... tot

8. SONDAGWERK

Enige werk op Sondag sal per ooreenkoms van tyd tot tyd tussen die partye wees. As die werknemer op 'n Sondag werk sal hy/sy dubbel die loon betaal word vir elke uur gewerk.

9. OPENBARE VAKANSIEDAE

Die werknemer sal geregtig wees op al die amptelike openbare vakansiedae teen volle betaling. As 'n werknemer nie op 'n openbare vakansiedag werk nie, sal hy/sy normale vergoeding vir daardie dag ontvang. As die werknemer op 'n openbare vakansiedag werk, sal hy/sy dubbel betaal word.

10. JAARLIKSE VERLOF

Die werknemer is geregtig op dae betaalde verlof na elke twaalf maande van aaneenlopende diens. Sulke verlof moet geneem word op tye wat gerieflik is vir die werkgewer en die werkgewer mag van die werknemer verwag om sy/haar verlof te neem op tye wat met die werkgewer se verlof ooreenstem.

11. SIEKTEVERLOF

- 11.1. Gedurende elke siekteverlofsiklus van 36 maande is werknemer geregtig op 'n hoeveelheid siekteverlof met betaling wat gelyk is aan 'n getal dae wat die werknemer gewoonlik sou gewerk het gedurende 'n tydperk van ses weke.
- 11.2. Gedurende die eerste ses maande diens is 'n werknemer geregtig op een dag siekteverlof met betaling vir elke 26 dae wat hy of sy gewerk het.
- 11.3. Dit word van die werknemer verwag om die werkgewer so gou moontlik in kennis te stel van sy/haar afwesigheid van die werk as gevolg van siekte of besering.

12. KRAAMVERLOF

(Merk af 12.1 of 12.2)

- 12.1. Die werknemer is geregtig op dae kraamverlof sonder betaling;

OF

- 12.2. Die werknemer is geregtig op dae kraamverlof op betaling (bv. halfbetaling of kwartbetaling)

13. VERLOF VIR GESINSVERANTWOORDELIKHEID

Die werknemer is geregtig op DRIE DAE verlof vir gesinsverantwoordelikheid teen volle betaling gedurende elke verlofsiklus.

14. AFTREKKINGS VAN BESOLDIGING

Die werkgewer mag geen aftrekkings van 'n werknemer se besoldiging doen nie tensy die werknemer skriftelik ingestem het tot die aftrekking.

15. AKKOMMODASIE

(Merk die toepaslike)

- 15.1. Die werknemer sal voorsien word van akkommodasie vir so lank as wat die werknemer in diens van die werkgever staan, en wat deel sal uitmaak van sy/haar vergoedingspakket.
- 15.2. Die akkommodasie mag slegs deur werknemer beset word, tensy vooraf reëlings met die werkgever getref is.
- 15.3. Toestemming moet vooraf verkry word vir besoekers wat wil oornag. Toestemming hoef egter nie verkry te word nie vir regstreekse familielede van werknemer wat op besoek is.

16. BESKERMINGSKLERE

(Verwyder hierdie klousule wanneer nie van toepassing nie)

..... stelle uniforms sal verskaf word aan die werknemer deur die werkgever en sal die eiendom van die werkgever bly. By diensverlating moet die uniforms aan die werkgever terugbesorg word.

17. ANDER DIENSVOORWAARDES OF VOORDELE

.....
.....
.....
.....

18. ALGEMEEN

Enige wysigings aan hierdie ooreenkoms sal slegs geldig wees indien die wysigings skriftelik is en ooreengekom en onderteken is deur beide partye.

OOREENGEKOM EN ONDERTEKEN TE OP
HIERDIE DAG VAN 20

.....
WERKGEWER

.....
WERKNEMER

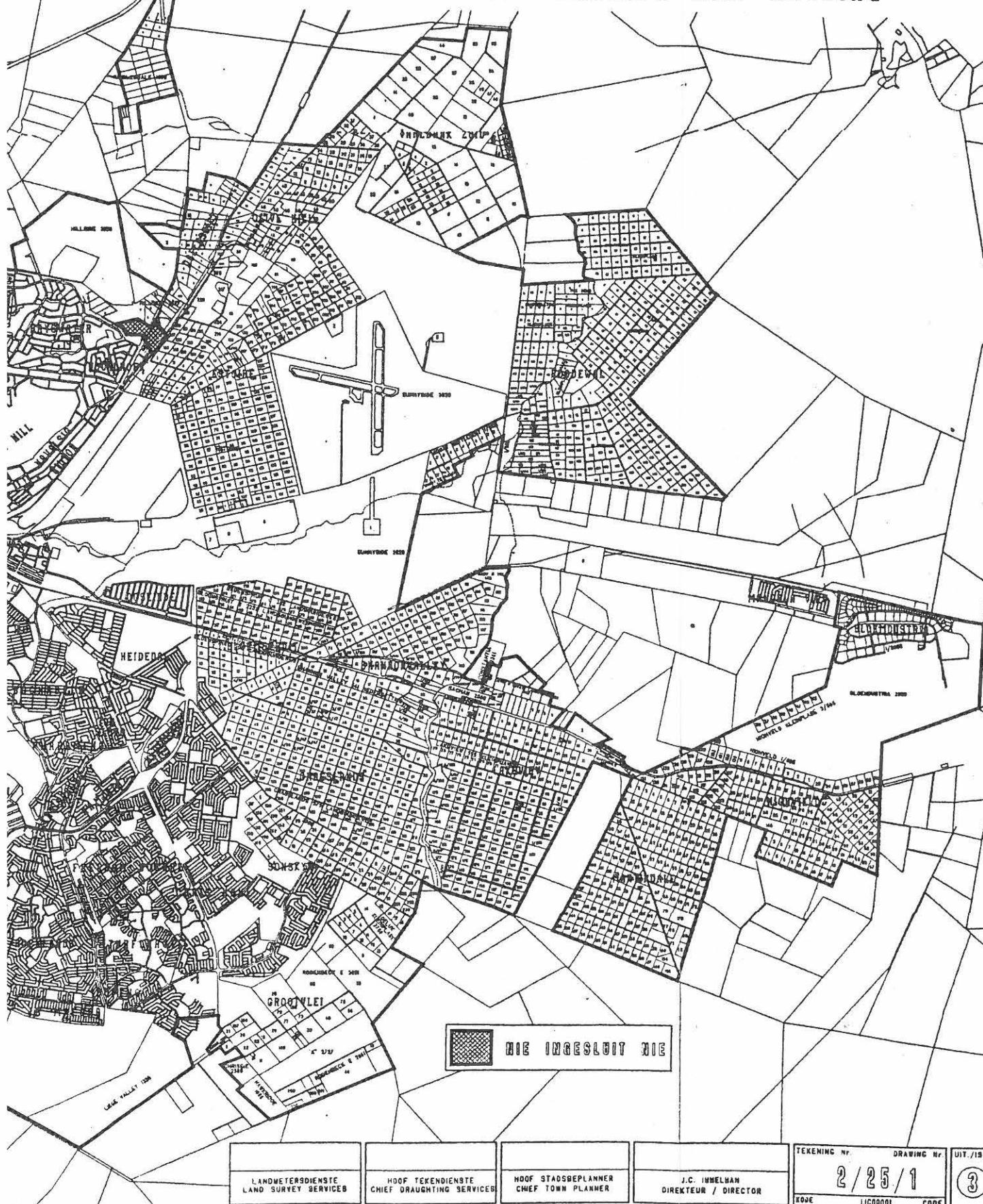
GETUIES:

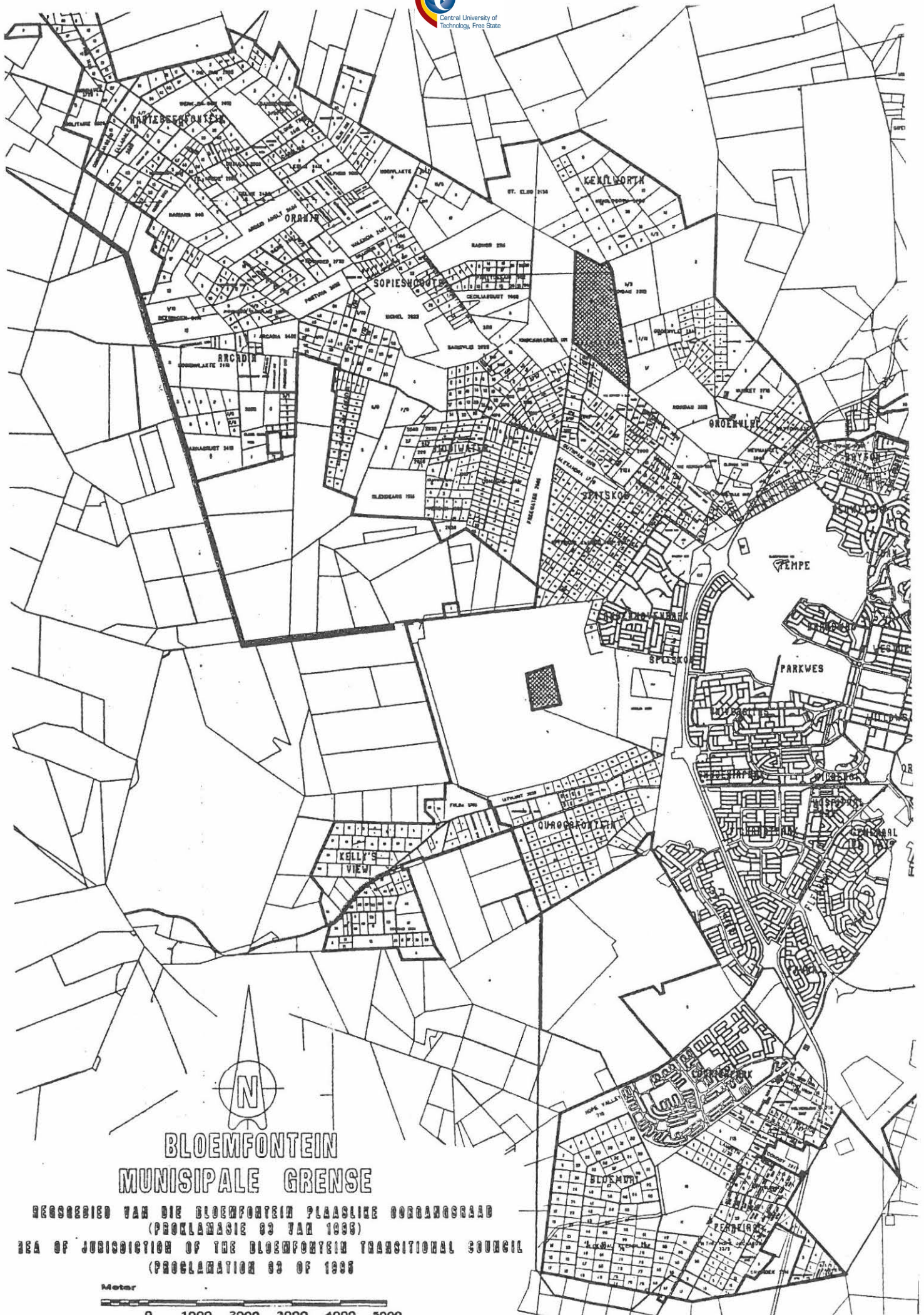
.....

BRON: Backer (1999:9)

BYLAAG B

DIE STAD
THE CITY OF BLOEMFONTEIN
DEPARTEMENT STEDELIKE BEPLANNING EN BEHUISING
DEPARTMENT URBAN PLANNING AND HOUSING





BYLAAG C

HUISWERKEROPNAME

DATABLAD

Afdeling A

Vrae aan huiswerker

Telefoonnommer van respondent	<input type="text"/>	Vraelysnummer	<input type="text"/>
Veldwerkernommer	<input type="text"/>	Areakode	<input type="text"/>
Erfnommer	<input type="text"/>		

1. Wat is u ouderdom?			1-2
2. Wat is u moedertaal?	1 = Afrikaans 2 = Engels 3 = Xhosa 4 = Tswana	5 = Sotho 6 = Zoeloe 7 = Ander (Spesifiseer) _____	
3. Wat is u huwelikstaat ?	1 = Getroud 2 = Ongetroud 3 = Geskei 4 = Bly saam 5 = Weduwee		3-4
4. Aantal kinders?			5
5. Aantal afhanklikes, nie kinders nie?			6-7
6. Wat is die hoogste standerd wat u geslaag het?			8-9
7. Hoeveel keer het u die afgelope 5 jaar van werk verander?			10-11
8. Wat was die rede vir die mees onlangse werksverandering?	1 = Afdanking 2 = Werkgewer verhuis 3 = Vervoerprobleme 4 = Hoër loon aangebied 5 = Swak menseverhoudinge 6 = Swangerskap 7 = Siekte 8 = Ander (Spesifiseer) _____		12-13
9. Watter van die volgende take verrig u by u werkgewer?			
Huisskoonmaak	1 = Ja / 2 = Nee		15
Wasgoed was	1 = Ja / 2 = Nee		16
Stryk	1 = Ja / 2 = Nee		17
Kinders versorg	1 = Ja / 2 = Nee		18
Bejaardes versorg	1 = Ja / 2 = Nee		19
Voorbereiding van etes	1 = Ja / 2 = Nee		20
Herstelwerk aan klere	1 = Ja / 2 = Nee		21
Diere voer	1 = Ja / 2 = Nee		22
Ruite was	1 = Ja / 2 = Nee		23
Ander (Spesifiseer) _____	1 = Ja / 2 = Nee		24
10. Woon u in by u werkgewer?	1 = Ja / 2 = Nee		25
11. Indien nee by voorgaande vraag, waar woon u?			
1 = Bloemfontein - Stedelike gebied/Mangaung			
2 = Hoewes			
3 = Heidedal			
4 = Plaas			
5 = Thaba Nchu			
6 = Botshabelo			
7 = Ander werkgewer			
8 = Ander dorpe (Spesifiseer) _____			26
12. Hoe lank woon u al daar?			27-28
13. Behoort u aan 'n vakbond?	1 = Ja / 2 = Nee		29
14. Hoeveel voltooidde jare werk u by u huidige werkgewer?			30-31
15. Is u ook werksaam by enige ander werkgewer?	1 = Ja / 2 = Nee		32
16. Indien ja op vorige vraag, by hoeveel ander werkgewers werk u?			33-34
17. Hoeveel dae per week werk u by ander huishoudings?			35
18. Wat is u reiskoste per dag?		R <input type="text"/>	36-39

Baie dankie vir u samewerking!

DATABLAD

Afdeling B

Vrae aan die werkgewer

19. 1 = Huis 2 = Meenthuis 3 = Woonstel					40
20. Aantal gesinslede in u huishouding?					41-42
21. Hoeveel vol dae werk u huiswerker per week?					43
22. Hoeveel uur werk u huiswerker gemiddeld per dag?					44-45
23. Wat is die huiswerker se kontant vergoeding? Voltooi slegs een ry. (Laat sente weg)	Maandeliks				46-49
	Weekliks				50-53
	Daagliks				54-56
	Uurliks				57-58
24. Is reiskoste by die bedrag van kontant vergoeding ingesluit?	1 = Ja / 2 = Nee				59
25. Indien nee, hoeveel beloop die reiskoste per maand?					60-62
26. Slegs vir kantoorgebruik. Totale basiese vergoeding per maand.					63-66
27. Watter byvoordele ontvang u werknemer gratis?					
Inwoning	1 = Ja / 2 = Nee				67
Rentevrye lenings	1 = Ja / 2 = Nee				68
Etes	1 = Ja / 2 = Nee				69
Badkamer	1 = Ja / 2 = Nee				70
Pensioen	1 = Ja / 2 = Nee				71
Medies	1 = Ja / 2 = Nee				72
Toegang tot telefoon	1 = Ja / 2 = Nee				73
Uniform	1 = Ja / 2 = Nee				74
Televisie	1 = Ja / 2 = Nee				75
Ander (Spesifiseer) _____	1 = Ja / 2 = Nee				76
28. Wat is die geskatte totale maandelikse randwaarde van bogenoemde byvoordele?					77-80
29. Ontvang u huiswerker 'n bonus per jaar?	1 = Ja / 2 = Nee				81
30. Indien ja, hoeveel ontvang u huiswerker? 1 = 13de tjek of meer / 2 = minder as 'n 13de tjek					82
31. Watter ander voordele ontvang u huiswerker in terme van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes?					
Oortydbetaling	1 = Ja / 2 = Nee				83
Dubbel vergoeding vir openbare vakansiedae	1 = Ja / 2 = Nee				84
Dubbel vergoeding vir Sondae	1 = Ja / 2 = Nee				85
Betaalde kraamverlof	1 = Ja / 2 = Nee				86
Betaalde jaarlikse verlof (14 dae p.j.) of pro rata	1 = Ja / 2 = Nee				87
Betaalde siekteverlof (10 dae p.j.) of pro rata	1 = Ja / 2 = Nee				88
32. Het u 'n dienskontrak met u huiswerker gesluit?	1 = Ja / 2 = Nee				89
33. Het u 'n verblyfkontrak met u huiswerker gesluit?	1 = Ja / 2 = Nee				90
34. Hoe gereeld gee u u werker 'n verhoging?	1 = Jaarliks 2 = Meer as een keer per jaar 3 = Op huiswerker se versoek 4 = Geen verhoging				91
35. Teen watter koers gee u 'n verhoging?	1 = 5% 2 = 10% 3 = 15% 4 = Afhangende van eie salaris verhoging 5 = Ander (Spesifiseer) _____				92
36. Hoeveel werkers het hierdie jaar u diens verlaat?					93-94
37. As u u huiswerker van 'n salaris van R600 per maand (R3 per uur) moet voorsien plus al die voordele, wat sal u reaksie wees ?	1 = Ja, ek sal die werknemer in diens hou/neem (geen verandering nie)				95
38. As u u huiswerker van R700 per maand (R3,50 per uur) plus voordele moet voorsien?	2 = Ek sal die werknemer in diens hou maar minder werksdae/ure.				96
39. As u u huiswerker van R800 per maand (R4 per uur) plus voordele moet voorsien?	3 = Nee, ek sal die werknemer ontslaan				97
40. As u u huiswerker meer as R800 per maand (R4 per uur) plus voordele moet voorsien?					98
41. Is u die eienaar van hierdie huis/meenthuis/woonstel?	1 = Ja / 2 = Nee				99
42. Hoeveel persone werk buite die huishouding?	1 = Een persoon 2 = Twee persone 3 = Meer as twee persone 4 = Geen				100
43. Uit hoeveel vertrekke bestaan u woning?					101-102
44. Wat is die gesamentlike maandelikse bruto inkomste van u huishouding? (Voor belasting en aftrekkings)	1 = R0 - R2 499 4 = R 7 500 - R 9 999 7 = Meer as R15 000 2 = R2 500 - R4 999 5 = R10 000 - R12 499 3 = R5 000 - R7 499 6 = R12 500 - R14 999				103

Baie dankie vir u samewerking!

BYLAAG D

DOMESTIC WORKER SURVEY

DATA SHEET

Section A

Questions to domestic worker

Telephone number of respondent	<input type="text"/>	Questionnaire number	<input type="text"/>
Fieldworker number	<input type="text"/>	Area code	<input type="text"/>
Site number	<input type="text"/>		

1. What is your age?			1-2
2. What is your mother tongue?	1 = Afrikaans 2 = English 3 = Xhosa 4 = Tswana	5 = Sotho 6 = Zulu 7 = Other (Specify) _____	
3. What is your marital state?	1 = Married 2 = Single 3 = Divorced 4 = Live together 5 = Widow		3-4
4. Number of children?			5
5. Number of dependents, not children?			6-7
6. What is the highest standard you have passed?			8-9
7. How many times have you changed jobs during the previous 5 years?			10-11
8. What was the reason for the most recent change of job?	1 = Dismissal 2 = Employer moved 3 = Transport problems 4 = Higher wage offered 5 = Poor human relations 6 = Pregnancy 7 = Illness 8 = Other (Specify) _____		12-13
9. Which of the following tasks do you perform at your employer?			
Cleaning the house	1 = Yes / 2 = No		15
Washing	1 = Yes / 2 = No		16
Ironing	1 = Yes / 2 = No		17
Attending to children	1 = Yes / 2 = No		18
Attending to the elderly	1 = Yes / 2 = No		19
Preparing meals	1 = Yes / 2 = No		20
Mending clothes	1 = Yes / 2 = No		21
Feeding animals	1 = Yes / 2 = No		22
Washing windows	1 = Yes / 2 = No		23
Other (Specify) _____	1 = Yes / 2 = No		24
10. Do you live on the employer's premises?	1 = Yes / 2 = No		25
11. If no to the above-mentioned question, where do you live?	1 = Bloemfontein city area/Mangaung 2 = Small holding 3 = Heidedal 4 = Farm	5 = Thaba Nchu 6 = Botshabelo 7 = Other employer 8 = Other (Specify) _____	
12. How long have you lived there?			26
13. Are you a member of a labour union?	1 = Yes / 2 = No		27-28
14. How many completed years have you been employed by your present employer?			29
15. Are you employed by any other employer?	1 = Yes / 2 = No		30-31
16. If yes to the above-mentioned question, by how many other employers?			32
17. How many days per week are you employed at other households?			33-34
18. What is your transport cost per day?		R <input type="text"/>	35
			36-39

Thank you for your co-operation!

DATA SHEET

Section B

Questions to employers

19. 1 = House 2 = Townhouse 3 = Flat					40
20. How many family members in your household?					41-42
21. How many full days per week does your domestic worker work?					43
22. How many hours does your domestic worker work on average per day?					44-45
23. What is the domestic worker's cash remuneration (pay)?	Monthly				46-49
Fill out one row only. (Omit cents)	Weekly				50-53
	Daily				54-56
	Hourly				57-58
24. Does the above-mentioned cash remuneration include transport cost? 1 = Yes / 2 = No					59
25. If no, what is the transport cost per month?					60-62
26. For office use only. Total basic remuneration per month.					63-66
27. Which fringe benefits does your employee get free of charge?					
Living quarters	1 = Yes / 2 = No				67
Interest free loans	1 = Yes / 2 = No				68
Meals	1 = Yes / 2 = No				69
Bathroom	1 = Yes / 2 = No				70
Pension	1 = Yes / 2 = No				71
Medical	1 = Yes / 2 = No				72
Use of telephone	1 = Yes / 2 = No				73
Uniform	1 = Yes / 2 = No				74
Television	1 = Yes / 2 = No				75
Other (Specify)	1 = Yes / 2 = No				76
28. What is the estimated total monthly rand value of the above-mentioned fringe benefits?					77-80
29. Does your domestic worker receive a bonus per year?	1 = Yes / 2 = No				81
30. If yes, how much does your domestic worker receive?					82
1 = 13th cheque or more / 2 = Less than a 13th cheque					
31. Which other benefits does your domestic worker receive according to the Basic Conditions of Employment Act?					
Overtime	1 = Yes / 2 = No				83
Double pay for public holidays	1 = Yes / 2 = No				84
Double pay on Sundays	1 = Yes / 2 = No				85
Paid maternity leave	1 = Yes / 2 = No				86
Paid annual leave (14 days per year) or pro rata	1 = Yes / 2 = No				87
Paid sick leave (10 days per year) or pro rata	1 = Yes / 2 = No				88
32. Did you enter into a service contract with your domestic worker?	1 = Yes / 2 = No				89
33. Did you enter into a residential contract with your domestic worker?	1 = Yes / 2 = No				90
34. How regularly does your worker receive a wage increase?	1 = Annually 2 = More than once a year 3 = On request by domestic worker 4 = No Increase				91
35. At what rate do you give a wage increase?	1 = 5% 2 = 10% 3 = 15 % 4 = Depends on own pay increase 5 = Other (Specify) _____				92
36. How many workers left your service this year?					93-94
37. If you have to pay your domestic worker a wage of R600 per month (R3 per hour) plus benefits, what will your reaction be?					95
38. If you have to pay R700 per month (R3,50 per hour) plus benefits?					96
39. If you have to pay R800 per month (R4 per hour) plus benefits?					97
40. If you have to pay more than R800 per month (R4 per hour) plus benefits?					98
41. Are you the owner of this house/townhouse/flat?	1 = Yes / 2 = No				99
42. How many persons work outside the household?	1 = One person 2 = Two persons 3 = More than two persons 4 = None				100
43. How many rooms are there in your house?					101-102
44. What is the joint monthly gross income of your household? (Before taxation and deductions)					103
1 = R 0 - R 2 499 4 = R 7 500 - R 9 999 7 = More than R15 000					
2 = R 2 500 - R 4 999 5 = R10 000 - R12 499					
3 = R 5 000 - R 7 499 6 = R12 500 - R14 999					

Thank you for your co-operation!

BYLAAG E

Kontroleform: Opnemers
Control Form: Registration
Officers

Naam van Veldwerker: _____
Name of Fieldworker: _____

Woonbuurt:
Suburb/Township: _____

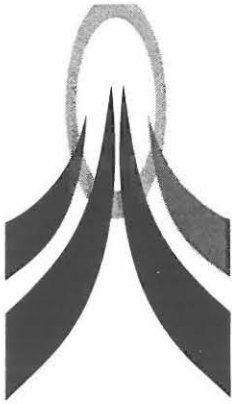
Veldwerkernummer:
Fieldworker-number:

Area:

--	--

[illegible]

BYLAAG F



Technikon

Vrystaat • Free State • Foreistata

26 Augustus 1997

Geagte Deelnemer

**NAVORSINGSPROJEK: DIE INVLOED VAN MINIMUMLOON OP INDIENSNE-
MINGSVLAKKE VAN HUISWERKERS IN DIE GROTER
BLOEMFONTEIN AREA**

U word hiermee vriendelik uitgenooi om aan bogenoemde studie deel te neem deur vrae wat aan u en u huiswerker (huishulp) gestel sal word, te beantwoord.

Hierdie is 'n nagraadse studie wat onderneem word vir 'n D.Tech-graad aan bogenoemde Hoër Onderwysinstelling en met fondse beskikbaar gestel deur die RGN. Vir die sukses van die studie is u deelname onontbeerlik. U straatadres is bepaal deur 'n steekproef.

Die doel van die studie is primêr om die vraag na huiswerkers te bepaal asook die invloed van 'n minimumloon op indiensnamevlakke.

Die vraelys bestaan uit twee afdelings. In Afdeling A word die vrae aan die huiswerker gestel. Indien die huiswerker nie beskikbaar is nie, sal dit waardeur word indien u goedkeuring kan verleen vir 'n latere afspraak. In Afdeling B word die vrae aan die vrou in die huishouding gestel.

Die vraelys sal ongeveer 15 minute van u tyd in beslag neem. Alle inligting en ontledings word gesamentlik gedoen en sal te alle tye streng vertroulik hanteer word. Geen individuele inligting rakende u of u huishouding sal in enige omstandighede bekend gemaak word nie. U telefoonnommer word slegs benodig om die opnemers te monitor.

Baie dankie vir u deelname en bydrae tot die voltooiing van hierdie belangrike projek.

Vriendelik die uwe



Mnr. TM van Niekerk

DEPARTEMENTSHOOF: ONDERNEMINGSBESTUUR



Mnr. A van den Berg

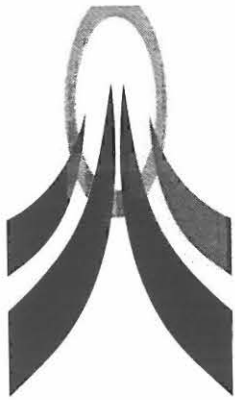
SENIOR LEKTOR/NAVORSER

Privaatsak X 20539
Private Bag X 20539
Bloemfontein
9300

Pres Brandstraat 20
20 Pres Brand Street
Bloemfontein
9301

Tel:
(051) 507- 3911
Faks/Fax:
(051) 507- 3199

BYLAAG G



Technikon

Vrystaat • Free State • Foreistata

26 August 1997

Dear Participant

RESEARCH PROJECT: THE INFLUENCE OF MINIMUM WAGES ON EMPLOYMENT LEVELS OF DOMESTIC WORKERS IN THE GREATER BLOEMFONTEIN AREA

You are hereby friendly invited to participate in the above-mentioned study, by answering questions which will be directed to you and your domestic worker.

This is a post graduate study which is undertaken for a D.Tech degree at the above-mentioned Higher Education Institution and with the funds which were made available by the HSRC. Your participation for the success of the study is indispensable. Your street address was determined by a random test.

The aim of the study is primarily to determine the demand for domestic workers as well as the influence of a minimum wage on employment levels.

The questionnaire comprises of two sections. In Section A questions are directed to the domestic worker. If the domestic worker is not available, it will be appreciated if you can give approval for a later appointment. In Section B questions are directed to the woman in the household.

The questionnaire shall take approximately 15 minutes of your time. All information and analyses are done collectively and will be treated confidentially at all times. No individual information with regard to you or your household will in any circumstances be made known. Your telephone number is only required to monitor the registration officers.

Thank you for your participation and contribution to the completion of this important project.

Kind regards.

Yours faithfully

Mr TM van Niekerk

HEAD OF DEPARTMENT: BUSINESS MANAGEMENT

Mr A van den Berg

SENIOR LECTURER/RESEARCHER

Privaatsak X 20539
Private Bag X 20539
Bloemfontein
9300

Pres Brandstraat 20
20 Pres Brand Street
Bloemfontein
9301

Tel:
'051) 507- 3911
Faks/Fax:
'051) 507- 3199

BYLAAG H

TABEL VAN EWEKANSIGE STEEKPROEFNEMINGSGETALLE

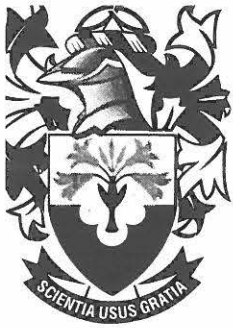
26	60	1	65	68	51
32	5	40	11	22	36
49	61	28	25	15	24
34	39	64	68	21	5
70	46	13	57	69	66
55	37	42	8	44	59
19	29	24	10	23	26
38	3	2	43	64	18
4	22	41	12	29	48
53	45	20	35	30	41
36	52	50	40	54	67

BYLAAG I

BYLAAG J

BYLAAG K

BYLAAG L



Vrystaat • Free State • Foreistat

5 Februarie 2001

Geagte Deelnemer

**NAVORSINGSPROJEK: DIE INVLOED VAN MINIMUMLOON OP INDIENSNE-
MINGSVLAKKE VAN HUISWERKERS IN DIE GROTER
BLOEMFONTEIN AREA – 'n OPVOLGSTUDIE**

U word hiermee vriendelik uitgenooi om aan bogenoemde studie deel te neem deur vrae wat aan u gestel sal word, te beantwoord.

Hierdie is 'n nagraadse studie wat onderneem word vir 'n D.Tech-graad aan bogenoemde Hoër Onderwysinstelling en met fondse beskikbaar gestel deur die RGN. Vir die sukses van die studie is u deelname onontbeerlik. U straatadres is bepaal deur 'n steekproef.

Die doel van die studie is primêr om die vraag na huiswerkers te bepaal asook die invloed van 'n minimumloon op indiensnamevlakke.

Die vrae word aan die vrou in die huishouding gestel.

Die vraelys sal ongeveer 10 minute van u tyd in beslag neem. Alle inligting en ontledings word gesamentlik gedoen en sal te alle tye streng vertroulik hanteer word. Geen individuele inligting rakende u of u huishouding sal in enige omstandighede bekend gemaak word nie. U telefoonnommer word slegs benodig om die opnemers te monitor.

Baie dankie vir u deelname en bydrae tot die voltooiing van hierdie belangrike projek.

Vriendelik die uwe

Dr CA van der Merwe
**SENIOR DIREKTEUR:
INSTITUSIONELE NAVORSINGSINSTITUUT**

Mnr A van den Berg
SENIOR LEKTOR/NAVORSER



BYLAAG M



Vrystaat • Free State • Foreistat

5 February 2001

Dear Participant

RESEARCH PROJECT: THE INFLUENCE OF MINIMUM WAGES ON EMPLOYMENT LEVELS OF DOMESTIC WORKERS IN THE GREATER BLOEMFONTEIN AREA – A FOLLOW UP STUDY

You are hereby cordially invited to participate in the above-mentioned study by answering questions which will be directed to you.

This is a post graduate study which is undertaken for a D.Tech degree at the above-mentioned Higher Education Institution and with the funds which were made available by the HSRC. Your participation for the success of the study is indispensable. Your street address was determined by a random test.

The aim of the study is primarily to determine the demand for domestic workers as well as the influence of a minimum wage on employment levels.

The questions are directed to the woman in the household.

The questionnaire shall take approximately 10 minutes of your time. All information and analyses are done collectively and will be treated confidentially at all times. No individual information with regard to you or your household will in any circumstances be made known. Your telephone number is only required to monitor the registration officers.

Thank you for your participation and contribution to the completion of this important project.

Kind regards.

Yours faithfully

Dr CA van der Merwe
**SENIOR DIRECTOR:
INSTITUTIONAL RESEARCH INSTITUTE**

Mr A van den Berg
SENIOR LECTURER/RESEARCHER



BYLAAG N

OPNAME 2

VRAAGSKEDULE VAN HUISWERKERS: EEN TOT DRIE DAE PER WEEK

1	2	3	4
KONTANTLOON PER UUR	FREKWENSIE	KUMULATIEWE FREKWENSIE	RELATIEWE KUMULATIEWE FREKWENSIE
1.54	1	38	1
1.92	1	37	0.973684211
2.31	1	36	0.947368421
2.73	1	35	0.921052632
2.77	1	34	0.894736842
3.08	1	33	0.868421053
3.30	1	32	0.842105263
3.46	1	31	0.815789474
3.85	2	30	0.789473684
4.25	1	28	0.736842105
4.29	2	27	0.710526316
4.33	1	25	0.657894737
4.38	1	24	0.631578947
4.39	1	23	0.605263158
4.62	2	22	0.578947368
4.76	1	20	0.526315789
4.81	1	19	0.5
5.00	2	18	0.473684211
5.13	1	16	0.421052632
5.63	1	15	0.394736842
5.77	2	14	0.368421053
6.00	2	12	0.315789474
6.05	1	10	0.263157895
6.16	1	9	0.236842105
6.25	1	8	0.210526316
6.67	1	7	0.184210526
6.93	1	6	0.157894737
7.14	1	5	0.131578947
7.70	1	4	0.105263158
8.48	1	3	0.078947368
9.24	1	2	0.052631579
11.55	1	1	0.026315789

BYLAAG O

OPNAME 2

VRAAGSKEDULE VAN HUISWERKERS: VIER EN VYF DAE PER WEEK

1	2	3	4
KONTANTLOON PER UUR	FREKWENSIE	KUMULATIEWE FREKWENSIE	RELATIEWE KUMULATIEWE FREKWENSIE
1.56	1	44	1
1.69	1	43	0.977272727
1.73	2	42	0.954545455
1.85	1	40	0.909090909
2.02	1	39	0.886363636
2.60	2	38	0.863636364
2.69	1	36	0.818181818
2.77	1	35	0.795454545
2.89	2	34	0.772727273
2.96	1	32	0.727272727
3.06	2	31	0.704545455
3.46	3	29	0.659090909
3.63	1	26	0.590909091
3.75	1	25	0.568181818
3.96	3	24	0.545454545
3.98	1	21	0.477272727
4.04	1	20	0.454545455
4.23	1	19	0.431818182
4.24	1	18	0.409090909
4.29	1	17	0.386363636
4.33	1	16	0.363636364
4.62	2	15	0.340909091
4.68	1	13	0.295454545
4.69	1	12	0.272727273
4.75	1	11	0.25
4.81	1	10	0.227272727
4.93	1	9	0.204545455
5.28	1	8	0.181818182
5.31	1	7	0.159090909
5.39	2	6	0.136363636
5.77	1	4	0.090909091
6.00	1	3	0.068181818
7.85	1	2	0.045454545
8.08	1	1	0.022727273

BYLAAG P

OPNAME 2

VRAAGSKEDULE VAN HUISWERKERS: SES EN SEWE DAE PER WEEK

1	2	3	4
KONTANTLOON PER UUR	FREKWENSIE	KUMULATIEWE FREKWENSIE	RELATIEWE KUMULATIEWE FREKWENSIE
1.89	1	12	1
2.01	1	11	0.916666667
2.57	2	10	0.833333333
2.75	1	8	0.666666667
2.89	1	7	0.583333333
3.16	1	6	0.5
3.30	1	5	0.416666667
3.46	1	4	0.333333333
4.06	1	3	0.25
4.81	1	2	0.166666667
6.05	1	1	0.083333333